تقنيــن قائمـــة التفضيــلات المهنيـــة لجــون هولانـــد للبيـــئة الأردنيـــة

إعداد

هالة فاروق المسعود

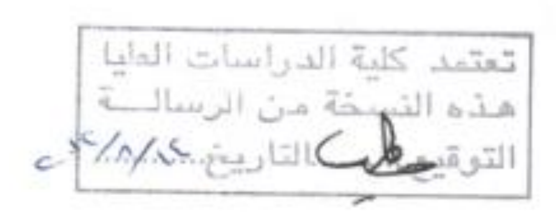
المشرف

الدكتور عادل جورج طنّوس

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي

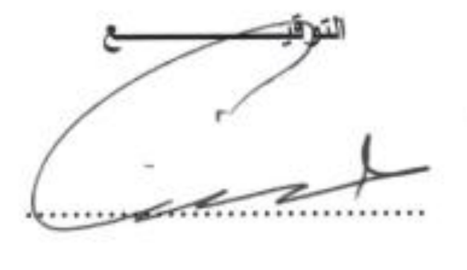
كلية الدراسات العليا
الجامعة الأردنية

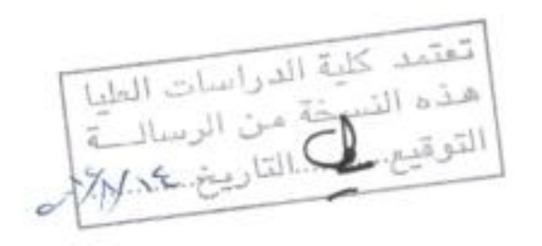
آب، ٢٠١٢



قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة (**تقنين قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند للبيئة الأردنية**) **وأجيزت بتاريخ ٢/٨/ ٢٠١٢**

أعضـــاء لجنـــة المناقشـــة	التوقيـــع
الدكتـور عـادل جـورج طنوس، مشرفاً **أستاذ مشـارك – إرشاد نفسـي وتربـوي**	 ....
الأستـاذ الدكتور سليمان الريحاني، عضواً **أستـاذ – إرشـاد نفسـي وتربـوي**	 ....
الأستاذة الدكتـورة نسيـمة داوود، عضواً **أستـاذ – إرشـاد نفسـي وتربـوي**	 ....
الأستـاذ الدكتور حسيـن الشرعـة، عضواً **أستاذ – إرشاد نفسي وتربوي (جامعة مؤتة)**	 ....



إهــــداء

إلى من ربياني... وعلماني ... ووجهاني... إلى مصدر فخري واعتزازي ... والديّ أطال الله بقاءهما

إلى الذين لم تتوقف كلماتهم الحانية يوماً عن دعم ومساندة طموحاتي.... إخوتي وأخواتي..

إلى من أسكتت أفعاله أقوالي....فعجزت الكلمات .... وفشلت العبارات.. أن تسطر له بطاقة شكر.. على ما سخّر لي من وقت وجهد... برحابة صدر.... ودعم وفخر... زوجي ....

إلى مــن أسعــد بسعادتـهم .... نبــض قلبــي .. ونــــــور حياتي .. أولادي ...

إليهم جميعاً أهدي جهدي هذا،،،،

شكر وتقدير

في مستهل كلمات شكري هذه، أشكر الله تعالى، حيث أوصلني إلى ما تمنيت ان أصل إليه يوماً. وأغتنم هذه الفرصة لأتقدم بخالص شكري وتقديري للدكتور الفاضل عادل طنّوس الذي أشرف على هذه الدراسة، ومنحني من العلم والمعرفة، كل ما تطلبه إنجازها.

كما أتقدم بعظيم الشكر والامتنان إلى أعضاء اللجنة الأفاضل الأستاذ الدكتور سليمان الريحاني، والأستاذة الدكتورة نسيمة داوود، والأستاذ الدكتور حسين الشرعة على تفضلهم بمناقشة الدراسة وإثرائها بملاحظاتهم وتوجيهاتهم القيمة.

وانتهز الفرصة كذلك لأتقدم بجزيل الشكر إلى الأساتذة الكرام الذين تفضلوا بتحكيم أداة الدراسة، وكان لملاحظاتهم وإضافاتهم الثرية كل الفضل لتخرج أداة الدراسة بصورتها النهائية لتوزع على الطلبة في مدارسنا الأردنية.

وأخيراً أتقدم بالشكر والامتنان إلى كل من ساهم في تسهيل جمع بيانات هذه الدراسة، كما وأتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساعد بقراءة الدراسة ومراجعتها، وأخص بالشكر الدكتور حيدر ظاظا على تفضله الكريم، بتقديم المشورة القيمة حول الإجراءات والمعالجات الإحصائية للدراسة، التي أثمر عنها خروج هذه الدراسة بصورتها النهائية، عسى أن يكون في المعلومات طيها منفعة ومعلومة جديدة يستفيد منها كل باحث في عمل الإرشاد النفسي والتربوي.

هالة فاروق المسعود

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة

قائمة الجداول

قائمة الاشكال

قائمة الملاحق

تقنين قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند للبيئة الأردنية

إعداد

هالة فاروق المسعود

المشرف

الدكتور عادل جورج طنّوس

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تقنين قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند (Vocational Preference Inventory-VPI) للبيئة الأردنية. وذلك من خلال التحقق من صدقها وثباتها واشتقاق معايير الأداء عليها. تم تطبيق الدراسة على عينة اختيرت بالطريقة العشوائية الطبقية العنقودية، بتقسيم المملكة إلى ثلاثة أقاليم (جنوب، وسط، شمال)، ومن ثم إلى ثمان محافظات باعتبارها ممثلة لكامل المجتمع، حيث بلغ عدد أفرادها (٢٢٥٢) طالباً وطالبة منهم (١١٣٣) طالبة و(١١١٩) طالباً، وقد طبقت عليهم القائمة المؤلفة من (١٦٠) فقرة والموزعة على أحد عشر مقياساً، تقيس الستة الأولى منها أنماط الشخصية المهنية المعروفة بنموذج هولاند السداسي (RIASEC)، بينما تقيس الخمسة الأخيرة أنماط الشخصية. وأشارت النتائج على مقاييس أنماط الشخصية المهنية إلى ارتفاع ميل الذكور على مقاييس الباحث والواقعي والمغامر، بينما أظهرت الإناث ارتفاعاً في الميل على مقاييس الباحث والفني والاجتماعي. أما بالنسبة لنتائج مقاييس أنماط الشخصية فقد أشارت النتائج إلى ارتفاع ميل الذكور على مقاييس: الخضوع، ضبط ذات، الندرة، وارتفاع ميل الإناث على مقاييس: الخضوع، الندرة، وضبط الذات. وأظهرت نتائج الدراسة تمتع القائمة بصورتها الأردنية بدلالات صدق وثبات عالية، وقابليتها للتطبيق والاستخدام في البيئة الأردنية.

الجامعة الأردنية

تفويض

أنا هالة فاروق المسعود، أفوض الجامعة الأردنية بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبها.

التوقيع:

التاريخ: ١٤ / ٨ / ٢٠١٢

الفصل الأول
خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

تمضي الحياة وتسير عبر سلسلة من القرارات والخيارات، ولا يكاد يمر يوم إلا ويأخذ الفرد قراراً سواء أكان صائبا ام خاطئاً، عفوياً أم مدروساً، ويكاد يكون قرار الاختيار المهني واحداً من أهم وأصعب تلك القرارات في حياة الفرد التي تحتاج إلى معرفة ودراية في كيفية اتخاذها، حيث يعد هذا الاختيار قراراً مصيرياً له أثر واضح في شخصية الفرد ومستقبله، يرسم له معالم النجاح والفشل ويحدد له مساره المهني منذ بدايته وحتى نهايته. ولا يمكن الاختلاف على أن الاختيار الصحيح يحوّل طاقات الشباب والشابات إلى طاقات خلاقة، مبدعة، ومنتجة، ويقود إلى تحقيق مكاسب اقتصادية، واجتماعية، ونفسية؛ من خلال إحداث حالة صحية لدى الفرد تجعل منه فرداً متوافقاً مع نفسه ومع مجتمعه.

تتنوع أسباب اختيار الأفراد لمهنتهم فقد تكون نتيجة لرغبة عابرة، أو نصيحة عارضة من أحد الأصدقاء أو المعارف، أو في ضوء تأثرهم بقراءة قصة أو مشاهدة فيلم سينمائي، أو سماع محاضرة حول مهنة معينة أثارت فيهم روح الحماس، أو بسبب تأثرهم بشخصية بارزة في مهنة ما، أو تحت ضغط الوالدين وتأثير تقاليد الأسرة التي يغلب عليها نمط مهني محدد، وهذا ما يسمى سوء الاختيار المهني الذي قد يؤدي إلى سوء توافق الفرد مع نفسه قبل مجتمعه (الداهري، ٢٠٠٥). ويفترض هولاند (Holland, 1997) أن لكل شخصية بيئة مهنية تقابلها، وأن التحاق الأفراد بمهن تتشابه مع شخصياتهم ينشيء نوعاً من الاستقرار المهني، ويصعد التحصيل والإنجاز. كذلك يضيف علاّم (٢٠٠٢) بأن نتائج العديد من الدراسات والأبحاث أكدت على أن الميول من الجوانب غير المعرفية للشخصية، وأن التعرف إلى ميول الأفراد يعد من الأمور المهمة التي توجه في ضوئها البرامج التعليمية والتدريبية لتنمية الميول المرغوبة، وبخاصة الميول المهنية.

لقد وفرت دراسة الميول نقطة انطلاق مهمة وطبيعية لفهم كيفية تطور شخصية الفرد والوظائف النفسية لدية من خلال عملية ديناميكية مستمرة ومتبادلة مع البيئة المحيطة به. وقد عمل فرانك بارسون (Frank Parson) رائد الإرشاد المهني والأب الروحي له، منذ ما يقارب قرن من الزمان على دراسة أن اختيار الفرد لمهنة معينة يتم من خلال تطابق سمات الفرد الشخصية مع ظروف العمل المحيطة به، وأن التداخل بين الفرد والبيئة يساعد على الكشف عن الحلقة الرئيسة للبحث في ميول الفرد المهنية. لقد قدم بارسون في العام (١٩٠٩) من خلال خطته في التوجيه المهني واحدة من أهم النماذج لمساعدة الفرد على اختيار مهنته، واصفاً العلاقة بين الفرد والبيئة، من خلال التركيز على اهمية مطابقة قدرات الفرد وخصائصه الشخصية مع متطلبات بيئة العمل (Hersen & Thomas, 2006).

إن تلبية حاجات المجتمع بحاجة إلى التوجيه والإرشاد التربوي والمهني، ولتحقيق ذلك ينبغي إجراء دراسات مسحية تطبيقية عمليَّة تعمل على التواصل المباشر مع طلبة المدارس، وقياس سماتهم الشخصية وتفضيلاتهم وميولهم المهنية وأنماط تعلمهم، وليس فقط من خلال دراسات نظرية مجردة. وقد أشارت نتائج الدراسات التطبيقية للتوجيه المهني أن كثيراً من الأفراد لا يعلمون حقيقة ميولهم الدراسية والمهنية، وأن العمل بمهنة يفضلها الفرد ويحتاج لها المجتمع هو السبيل الوحيد لتحقيق رقي المجتمعات وتقدمها (مرسي، ١٩٨٧).

ويرى خطايبة (٢٠٠٩) أن أمر تحديد مهنة المستقبل لم يكن يشكل في الماضي قضية حياتية محورية ذات أهمية كبيرة كما هو الحال اليوم، لكن التطورات الحياتية، واتساع دائرة العلوم والمعارف، وتعدد الخبرات، وظهور وسائل جديدة للعمل، واستحداث مهن عديدة متنوعة، أدى إلى ظهور حاجة ملحة لإدخال الجوانب والبرامج المهنية ضمن البرامج التعليمية، وذلك للمواءمة بين توجهات الأفراد المهنية، ونوعية ومتطلبات سوق العمل. ولما كانت المهنة في وقتنا الحالي تُشكل أهمية كبيرة، تحدد لصاحبها فرص اندماجه وأنماط علاقاته وتفاعله في المجتمع، بالإضافة إلى قدرتها على التحكم بوضعه الاجتماعي والاقتصادي، بل وتؤثر في مجمل جوانب حياته، فإن عملية تنمية أفكار الطلبة في مرحلة الشباب لتكوين التوجهات المهنية السليمة تعد من أهم القضايا التي يسعى إليها الأردن كغيره من المجتمعات الأخرى التي تسعى نحو التطور والتقدم والنمو، حيث تعتبر تنمية الوعي المهني من الأمور الأساسية، التي تسهم في

دعم توجهات الشباب وأحلامهم، وبذلك تصبح لديهم القدرة على تلبية طموحاتهم وابداعاتهم، محققين بذلك مساعي التنمية المجتمعية الشاملة.

وفي أهمية اختيار المهنة، يرى الصويط (٢٠٠٩) أن للاختيار المناسب فوائدَ عديدة على كل من العامل وصاحب العمل، وبالتالي على المجتمع والاقتصاد الوطني بشكل عام. فبالنسبة للعامل فإن اختياره لمهنة مناسبة يتيح له فرصة للتقدم والتطور في مهنته. أما بالنسبة لصاحب العمل فإن الاختيار السليم للمهنة يساعد على خلق جو عمل ورضا وظيفي أفضل، وبالتالي إنتاج وكسب أكثر. أما بالنسبة للاقتصاد الوطني والمجتمع، فإن الاختيار المهني المناسب يرفع من جودة المنتجات نظراً لارتفاع سوية أداء الموظفين والعمال، الذي ينعكس بطبيعة الحال على تحسين الدخل القومي.

ويرى السنبل (٢٠٠٥) وجود علاقة تبادلية بين العلم والقياس، فتقدم العلم يتطلب توفر أدوات للقياس، وتوفر أدوات للقياس يؤدي إلى تطور العلم، لدرجة أن بعض الدارسين اختزل هذه العلاقة فعرّف العلم:- بأنه ما يمكن قياسه، وعلى الرغم من استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات في البحوث العلمية، إلا أنها ليست بالأداة الكافية النافذة للحقيقة، إنما هي أداة وجدت لقياس الاتجاهات وبخاصة المواقف ذات الطبيعة الجدلية. أما المقياس فهو أداة مقننة يتوفر فيها شروط الموضوعية والصدق والثبات والمعيارية. ويقول السنبل أن النمو في مجال التربية العربية بحثاً وتطبيقاً يتطلب بناء مقاييس وأدوات يقاس من خلالها العمل التربوي وعملياته ومخرجاته، وبغير هذه المقاييس لا يمكن توقع تجديداً تربوياً يتصف بالعلمية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

يواجه الطلبة في نهاية المرحلة الأساسية ونهاية مرحلة التعليم الثانوي مشكلة اختيار نوع التعليم الذي سوف يترتب عليه اختيارهم لدراستهم المهنية والأكاديمية ومن ثم التحاقهم بمهنة معينة. وتزيد المشكلة حيث تكثر البطالة وتتزايد في مجتمعنا وفي معظم المجتمعات في دول العالم الثالث بسبب افتقار مدارسنا إلى التوجيه والإرشاد المهني. وبدوره يهتم الإرشاد المهني بمساعدة الطلبة بشكل عام في التخطيط المستقبلي المهني واتخاذ القرارات المتعلقة بالاختيار المهني المناسب، من خلال إيقاظ اهتمامهم ولفت انتباههم إلى أهمية هذا الاختيار وما يترتب عليه من نتائج على مختلف مجالات حياتهم. ولمساعدة الطلبة في عملية الاختيار المهني لا بد من توفر

معلومات وافية عن ميولهم المهنية، وعن عالم المهن، ومن ثم تزويدهم بمعلومات كافية حول أهمية حصول الفرد على مهنة توافق ميوله ورغباته، وتشير نتائج الكثير من الدراسات في مجال الإرشاد والتوجيه المهني مثل دراسة (الحوات، ٢٠٠٥) إلى أن نسبة كبيرة من الطلبة في مجتمعاتنا العربية ما زالت تعاني من عدم الحصول على مثل هذه المعلومات.

ولما كانت المهنة هي الهدف الذي يسعى إليه الفرد لكي يصبح عضواً في المجتمع مستقلاً عن أسرته، محققاً لذاته وطموحاته، فإن سوء الاختيار المهني سوف يعود بأضرار كبيرة على الفرد والمجتمع على حد سواء، فإذا لم تحقق المهنة الاستحسان النفسي والاجتماعي والمهني الذي ينشده فإن سعادته لن تتحقق، مما يؤدي إلى عدم التوافق النفسي لدى الفرد، وعدم الاحساس بالأمان، وعدم الشعور بالرضا الوظيفي، وقد يتعدى الأمر الأضرار النفسية ليسبب أضراراً جسدية أيضاً، مما يؤدي إلى انخفاض في أداء الفرد المهني وإنتاجيته، ويلحق أثاراً سلبية بالفرد وبالمجتمع (زهران، ١٩٩٨).

ونظرا لأهمية التفضيلات والميول المهنية وأهمية المقاييس في هذا المجال، فقد اهتم العلماء والباحثون في مجال الإرشاد المهني بإعداد وتصميم مقاييس للتفضيلات المهنية وتحديدها، وتم التحقق من صدقها وثباتها، وإمكانية تعميمها على مختلف الأعمار والفئات، حيث مكنت الباحثين من الحصول على معلومات مفصلة ودقيقة وشاملة (Swanson & Fouad, 2010) وتعتبر قوائم الميول أدوات قياس مهمة، وهذه القوائم لم تصمم لتحديد مدى النجاح في المهنة، بل لتزود الفرد ببعض المؤشرات حول ميوله المهنية، فعمل الفرد في مهنة يميل لها تجعل من هذه المهنة عملاً ممتعاً بالنسبة له، وليس فقط مجرد عمل يحصل منه على دخل (Corey & Corey, 2010). ومع أن العلماء والباحثين عملوا على توفير قوائم قياس للميول المهنية، إلاّ أن عددها ليس كبيراً كما في اختبارات الذكاء والاستعدادات والمقاييس الشخصية (علام، ٢٠٠٢)، ومن أهم هذه القوائم:

١. قائمة سترونج – كامبل للميول المهنية Strong-Campel Interest Inventory - SCII.
٢. قائمة كودر للتفضيل المهني Kuder Preference Record- Vocational.
٣. قائمة منيسوتا للميول المهنية Minnesota Vocational Interest Inventory.
٤. قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند Vocational Preference Inventory .

وعلى الرغم من توفر اختبارات الميول والتفضيلات المهنية عالمياً، إلا أن قلة منها يتوفر في الأردن، ولذا تسعى هذه الدراسة إلى توفير صورة مكيفة لقائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند (VPI) وتقنينها لتتلاءم والبيئة الأردنية، ليتمكن الباحثون والدارسون والمرشدون في الإرشاد المهني الإفادة منها في مساعدة الطلبة على اتخاذ قرار مهني سليم، وبالتحديد تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١ – ما دلالات صدق قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية؟

٢– ما دلالات ثبات قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية؟

٣ – ما هي التفضيلات المهنية لدى طلبة الصفين العاشر والثاني عشر على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية؟

٤– ما هي معايير الأداء لطلبة الصفين العاشر والثاني عشر على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية؟

أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من تناولها أحد أهم الموضوعات البحثية في حياة الأفراد، وهو موضوع التفضيل المهني؛ إذ إن التعرف على التفضيلات المهنية يُعد من عوامل اتخاذ القرار المهني المهمة التي قد يتوقف عليها نجاح الفرد أو فشله في مجالات حياته. كما أن هذه الدراسة ستتناول عينة مهمة في المجتمع، وهم طلبة الصفين العاشر والثاني عشر، الذين هم في أمس الحاجة لتوجيههم حول كيفية اختيارهم للمهن الملائمة لشخصياتهم وتفضيلاتهم المهنية.

ولما كان العمل التربوي النفسي في الأردن يتطلب بناء مقاييس وطنية أو تقنين مقاييس عالمية تقيس شتى أبعاد العمل التربوي بشكل عام، فإن مجال الإرشاد والتوجيه المهني على وجه التحديد في أمس الحاجة إلى توفير مثل هذه المقاييس. وبما أن مجال الإرشاد والتوجيه المهني في الأردن ما زال يفتقر إلى المقاييس المصممة محلياً أو المقاييس العالمية المقننة للبيئة الأردنية، فمن المأمول أن توفر هذه الدراسة من خلال تقنين قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند (VPI) الشائعة الاستخدام دولياً، صورة معربة ومقننة للبيئة الأردنية، مع العلم بأن القائمة تم ترجمتها وتقنينها واستعمالها في أكثر من عشرين بلداً منها: البرازيل، وأسبانيا، الأروجوي،

وكولومبيا، والهند، والصين، واليابان، وأستراليا، وهونج كونج، لمساعدة طلبة المدارس الثانوية وطلبة الكليات، وحتى الكبار مــن الباحثين عن عمل، للتعرف إلى المهن الأنسب، وفقاً لتفضيلاتهم وميولهم المهنية (Bullock, Andrews, Braud, & Reardon, 2010). ولقد تم اختيار قائمة التفضيلات المهنية (VPI) تحديداً، لتقنينها للبيئة الأردنية للأسباب الآتية:

١. لم يتم تقنين القائمة للبيئة الأردنية من قبل.
٢. خضوع القائمة للعديد من الدراسات والأبحاث العالمية، والتأكد من تمتعها بخصائص سيكومترية عالية في عدد من البيئات العالمية.
٣. لا يوجد في القائمة أي تحيز عرقي، أو جنسي، أو ديني، أو ثقافي.
٤. إمكانية تطبيق القائمة بشكل فردي أو جماعي.
٥. سهولة تطبيقها؛ إذ يستغرق تطبيق القائمة بين ١٥–٢٥ دقيقة.
٦. سهولة تصحيح القائمة واستخراج نتائجها.
٧. تعد القائمة من القوائم ثنائية الاستخدام؛ إذ تستخدم للتعرف على الميول المهنية، وفي الوقت نفسه يمكن استخدامها للتعرف على خصائص الشخصية.

لقد جاءت هذه الدراسة في وقت أصبح التوجيه والإرشاد المهني من الأمور اللازمة في حياتنا، بسبب تغير طبيعة المهن وعدم معرفة الطلبة والأفراد بشكل عام أهمية المواءمة بين الحصول على عمل يفضله الفرد، ويلائم قدراته وحاجة سوق العمل. ولما كانت بعض الوزارات كوزارة التربية والتعليم، ووزارة العمل وبعض المؤسسات الحكومية وغير الحكومية تسعى إلى إيجاد بنية تحتية وأدوات مناسبة للتوجيه والإرشاد المهني، فإن هذه الدراسة تحاول توفير أداة مقننة سهلة الاستخدام والتطبيق بالنسبة للمرشدين وطلبة المدارس والأفراد الباحثين عن عمل؛ بحيث تمكنهم من الاستعانة بها لتحقيق أغراض التوجيه والإرشاد المهني في المدرسة الأردنية.

هدف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تقنين قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند (VPI) للبيئة الأردنية من خلال استخراج دلالات الصدق والثبات واشتقاق معايير الأداء على عينة ممثلة من طلبة الصف العاشر إذ يمثل نهاية المرحلة الأساسية، وطلبة الصف الثاني عشر إذ يمثل نهاية المرحلة الثانوية في السلم التربوي في المملكة الأردنية الهاشمية.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

١ -التقنين – Standardizations:

اصطلاحياً: أن تبنى أداة القياس استناداً إلى معايير محددة، وأن يصحح الاختبار وتفسر نتائج التحليل بناء على قواعد محددة وطريقة سليمة ليكون الموقف الاختباري موحداً لجميع الأفراد تحت نفس الظروف (علام، ٢٠٠٢).

إجرائياً: توحيد إجراءات تطبيق قائمة التفضيلات المهنية (VPI) وتصحيحها، واستخراج دلالات صدقها وثباتها ومعايير الأداء.

٢ - التفضيلات المهنية – Vocational Preferences:

اصطلاحياً: سلوك يعكس شخصية الفرد وميوله وقدراته واستعداداته من خلال اختياره للبيئة المهنية التي يرغب بالعمل فيها (Holland, 1997).

إجرائيا: مجموع درجات أداء الطلبة على كل مقياس من مقاييس انماط الشخصيات المهنية، على النسخة بصورتها الأردنية لقائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند.

٣ - الاختيار المهني – Vocational Choice:

اصطلاحياً: اختيار الفرد لعمل معين من الأعمال لتحقيق الرضا عن العمل، ويعرف أيضاً بأنه انتقاء أو اختيار الأفراد لمهنة معينة يفضلونها (الزهراني، ٢٠١٠).

إجرائياً: اختيار الفرد السليم للمهنة في ضوء استجاباته على البدائل المهنية المتوفرة في قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية (VPI).

محددات الدراسة

يقتصر تعميم نتائج هذه الدراسة في ضوء المحددات الآتية:

١. اقتصرت عينة الدراسة على طلبة الصف العاشر من المرحلة الأساسية وطلبة الصف الثاني عشر من المرحلة الثانوية في الأردن، وبالتالي يتحدد تعميم نتائج الدراسة الحالية على مدى التشابه بين خصائص عينة الدراسة وخصائص المجتمع الذي يراد تعميم النتائج عليه في الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢.

٢. الخصائص السيكومترية للنسخة المقننة للأداة المستخدمة في الدراسة، وهي قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الخلفية النظرية

يُعد قرار الاختيار المهني من أصعب القرارات، التي تواجه الإنسان في حياته، وهو ليس بالأمر السهل على المرء إذ لا يوجد من يرغب بقضاء أكثر من نصف عمره بعمل لا يستمتع به ولا يميل إليه. إن أغلب طلبة المرحلة الأساسية والثانوية لا يدركون مدى أهمية هذا القرار، وعندما تسأل أحدهم ما العمل الذي تفضله؟ يجيبك "لا أعرف" أو "لم أفكر بعد"، ثم يضطر إلى الالتحاق بتخصص دون معرفة أو رغبة منه. إن نجاح الطالب في دراسته وفي حياته المهنية بعدها، يتوقف على مدى معرفته باختيار التخصص الدراسي المناسب له، الذي يتناسب مع ميوله واهتماماته وقدراته. فالكثير من الطلبة يختارون تخصصاتهم الدراسية لشهرة كلية، أو لطبيعة النظرة الاجتماعية للتخصص، أو بسبب العائد المادي لذلك التخصص، ولكن بعد التحاق الطالب بمثل تلك التخصصات التي لا تتناسب وقدراته وميوله المهنية سرعان ما يجد نفسه غير قادر على الاستمرار في هذا التخصص؛ إما لأنه لا يستمتع به أو لصعوبته، أو أنه لا يميل إليه، الأمر الذي يولد لديه مشاكل متعددة منها: النفسية، والاجتماعية، والدراسية، وتتطور تلك المشاكل لتخلق له القلق والحيرة، وتنعكس على مستقبله المهني والحياتي (عطية، ٢٠٠٧).

لقد تعددت تعريفات الميل، فعرفه جيلفورد (Guilford) بأنه نزعة سلوكية عامة لدى الفرد تدفعه للانجذاب نحو نوع معين من الأنشطة، مما يشير إلى وضع الميل في المجال العام للدوافع، وبالتالي فإن الميول ترتبط وبشدة بالحوافز والدوافع والاستجابات الانفعالية.

كذلك عرّفه دريفر (Drever) في قاموسه من الناحية التكوينية بأنه عامل من العوامل المكونة للفرد، قد يكون فطرياً أو مكتسباً، ويدفع صاحبه إلى الانتباه لأمور معينة. أما من الناحية الوظيفية فهو ضرب من الخبرة الانفعالية تستحوذ على اهتمام الفرد، وترتبط بانجذابه لموضوع معين أو قيامه بعمل ما (ملحم، ٢٠٠٢).

ويفضل سترونج (Strong) استمرار التركيز على الانتباه في الميول، ويرى أن الانتباه يتحول من موضوع إلى آخر، إلاَ أن الانتباه فيما يختص بالميول يكون مستمراً، لأن الميل إلى نشاط معين يجعل الفرد يكرر هذا النشاط (الجلبي، ٢٠٠٥). وفي هذا الاتجاه أشار سترونج (Strong)

إلى ان الميول المهنية تمتاز عن الميول العامة بأنها أكثر ثباتاً واستقراراً حيث دلت نتائج دراساته على أن الأفراد الذين يعملون في مهنة معينة من المهن يتفقون في ميولهم ويتميزون عن الأفراد الذين يعملون في المهن الأخرى (العزة، ٢٠٠٦).

وعرّفت الجلبي (٢٠٠٥) الميول المهنية بأنها المجموع الكلي لاستجابات القبول التي تتعلق بمهنة ما. ويتضمن ذلك أنماط الاستجابات الانفعالية، أو العادات السائدة عند الفرد، ومدى ثباته الانفعالي، وعليه فإن الميل المهني لا يمثل وحدة سلوكية أو اختياراً واحداً، إنما هو تنظيم سلوكي معقد يتعلق بمجموع استجابات القبول لنشاط مهني معين.

أمّا هولاند (Holland) فقد أشار إلى التفضيلات المهنية على أنها سلوك يعكس شخصية الفرد وميوله وقدراته واستعداداته، التي تدفعه لاختيار مهن معينة عن غيرها، وأشار إلى أن الأفراد يصنفون ضمن ستة أنماط شخصية، تقابلها ست بيئات مهنية، وأن اختيار الفرد لمهنة معينة، يعتمد على انجذاب الفرد للبيئة المهنية التي تتوافق مع نمط شخصيته (Holland,1985).

عناصر الميول

تشتمل الميول على ثلاثة عناصر هي:

أ – **الجانب الانفعالي:** يشتمل على مجموعة المشاعر المصاحبة للسلوك كالفرح أو الغضب والانزعاج. ويعتبر هذا العنصر بالغ الأهمية نظراً لأن من يمارس شيئاً يصاحبه شعور بالسرور أو الفرح يقوده إلى الاستمرار في السلوك. ولما كان الإنسان بطبيعته يسعى إلى تجنب مشاعر الألم والغضب فإنه سيبتعد عن الاستمرار في أي سلوك أو نشاط يتسبب له بذلك الشعور.

ب – **الجانب المعرفي:** يشتمل على المعارف والمعلومات التي يمتلكها الشخص حول موضوع ما، فقد يميل الشخص إلى تخصص معين أو وظيفة معينة، بناءً على معلومات ومعتقدات لديه، على الرغم من أن هذه المعلومات والمعتقدات قد لا تكون صحيحة.

ج – **الجانب السلوكي:** وهو نتاج الجانبين السابقين، فالمعلومات التي نعتقد أنها قد يصاحبها مشاعر سرور وفرح ستدفعنا للميل نحو أمر معين أو الابتعاد عنه إذا ما صاحبته مشاعر ألم وانزعاج (الريماوي، ٢٠٠٤).

عوامل تشكّل الميول المهنية

تبدأ ميول الفرد بشكل عام بالظهور وتتشكل منذ ولادته، وخلال مراحل نموه عن طريق الاستكشاف والتجارب، فخلال مرحلة الطفولة يحاول تجربة سلوكات جديدة قد تجذبه للميل نحو مهنة معينة أو الابتعاد عنها، وخلال مرحلة المدرسة تصبح الميول المهنية أكثر تطوراً ونضجاً إلى أن يصل إلى مرحلة اتخاذ القرار المهني مروراً بمرحلة المراهقة وتغيراتها.

إن تشجيع الاطفال على الاهتمام بميولهم والحديث عن الأوجه المثيرة في حياتهم تعتبر عوامل رئيسة في عملية اختيار مهنة المستقبل، لذا من المهم جداً التحدث مع الأطفال في عمر مبكر حول ميولهم وتفضيلاتهم المهنية، لأن شعور الطفل بأهميته وأهمية ميوله يعتبر عامل مساعد في تطوير إحساسه بشخصيته مستقبلاً (Sharf, 2006). ورغم ذلك فإن تشكل الميول المهنية يتأثر بعدة عوامل أهمها:

١ - **النوع الإجتماعي:**

يعتبر عامل النوع الاجتماعي من أكثر وأهم العوامل التي تناولتها العديد من الدراسات مثل دراسة (Thompson, Donnay, Morries, & Schaubhut, 2004) للبحث حول اثر النوع الاجتماعي على الميول المهنية، ودعمت نتائجها نتائج الأبحاث السابقة التي تشير إلى الاختلاف في الميول المهنية بين الأفراد بحسب النوع الاجتماعي، فالذكر والأنثى يختلفان في تكوينهما الجسمي والنفسي، ومنذ أن يبدأ الأطفال بتجربة ممارسة أدوارهم المهنية، يمكن ملاحظة أن الأطفال الذكور يميلون إلى ممارسة المهن التي تحتاج إلى قوة وذكورة، بينما تميل الإناث إلى ممارسة المهن التي لا تحتاج إلى أي قوة بدنية، وتظهر من خلالها الكثير من العاطفة.

٢ - **العمر:**

يعتبر عامل العمر واحد من العوامل الهامة والمتغيرة في تشكّل الميول المهنية، فالأفراد يغيرون من ميولهم المهنية بتغير بيئاتهم التي يعيشون فيها، وبذلك تتغير ميولهم على امتداد مراحلهم العمرية المختلفة، فمرحلة اللعب والطفولة قد تجذب الانتباه إلى مهن معينة دون غيرها، ومرحلة البلوغ والمراهقة قد تفرض قيوداً على الأفراد في بعض الاحيان سواء أكانت من الأهل أو المدرسة والأقران، وأحيانا قد يتمرد البعض منهم على هذه القيود ويختار مهناً غير مألوفة بسبب التغيرات المصاحبة للمرحلة العمرية، ويقول دوغلاس وراوند (Douglas & Round, 2007) ان الأفراد مع بداية مرحلة دخول

الجامعة ولغاية الثلاثين، يصلون إلى درجة كافية من الثبات والاستقرار في الميول المهنية، فهم يصبحون أكثر التزاماً على عدة أصعدة مثل أنفسهم ووالديهم، و الشريك والأولاد والعمل، والمجتمع.

٣ - **تأثير الوالدين:**

يعدّ تأثير الوالدين من العوامل الهامة جداً في تشكيل الميول المهنية لدى الأفراد، وقد يؤثر الآباء في أبنائهم بعدة طرق:

أ -يورّث الآباء الأبناء مهناً محددة، لأن العائلة يجب أن تستمر في مهنة ما، أو لأن العائلة عرفت أساساً بهذه المهنة، لذلك يصر الآباء على أن يمتهن أبناؤهم تلك المهن.

ب -يرغب بعض الآباء بتعويض مهنهم بأبنائهم، فالأب قد يرى أنه قادر على تحقيق حلمه بامتهان مهنة معينة من خلال التحاق أحد أبنائه بتلك المهنة.

ج -يتأثر الأبناء أنفسهم بمهن آبائهم، سواء أكان ذلك عن قصد أم عن غير قصد فتجدهم يعملون بمهن آبائهم نفسها (الداهري، ٢٠٠٥).

٤ - **تأثير الأقران:**

تشيــر معظم الدراسات والأبحاث إلى تأثير الأقران الواضح في سلوكــات الأفراد بما فيها عمليــة الاختيــار المهني، فقــد نجد أن الأفراد يمارسون مهن معينة إما بسبب تعلقهم بصديــق، أو بسبب الخــوف من أن ينبــذ من جماعة الرفاق والأصدقاء وليس لأن ميوله المهنية دفعته نحو تلك المهن (Singaravelu, White, & Bringaze, 2005).

٥ - **تأثير المدرسة:**

تعد المدرسة والمعلمون والمرشد المدرسي من العوامل المؤثرة جداً في عملية الاختيار المهني للطلبة في المرحلة الثانوية، فقد يتأثر الطلبة بآراء مدرسيهم حول مهنة معينة، وقد يعمل المدرسون داخل المدرسة بتوجيه الطلبة إلى امتهان مهنة معينة دون غيرها.

٦ - **القيمة الاجتماعية للمهنة:**

تلعب القيمة الاجتماعية لمهنة معينة دوراً مهماً في اقبال الأفراد على تلك المهنة أو عزوفهم عنها، وقد يرجع السبب في ذلك إلى نظرة المجتمع لتلك المهنة، أو المردود الاجتماعي والإقتصادي العائد من العمل بها، وقد يرتبط كذلك اقبال الأفراد على نوع معين من المهن بالوضع الإجتماعي للأسرة (Meikle, 2008).

٧ - **الحيرة والتردد:**
كثيراً ما نجد الطلبة في حيرة من أمرهم نحو اختيار مهنة معينة، أو التخصص في مجال معين نتيجة عدم قدرتهم على تحديد تفضيلاتهم الحقيقية لها. وقد يرجع السبب في ذلك إلى التغير السريع، والتوسع في مجالات المهن وتطورها، الأمر الذي يجعل الأفراد غير قادرين على تحديد مستقبلهم المهني، ويضعهم في حيرة من أمرهم عند اتخاذ القرار في اختيار المهنة (عطية، ٢٠٠٧).

قياس الميول المهنية من منظور تاريخي

تعتبر أول محاولة في دراسة الميول ما قام بها ثورنديك (Thorndike) عام (١٩١٢) حيث ركز على استقرار الميول وعلاقتها بالقدرات. ثم جاءت بعده محاولة كيلي (Kelley) عام (١٩١٤) حيث أعد استبيان يشتمل أسئلة حول تفضيلات الأفراد وميولهم. إلا أنه يمكن القول بأن الظهور الفعلي لاستبانات الميول كان بعد الحرب العالمية الأولى في معهد كارينجي التقني بولاية بيتسبرج الامريكية، إذ قام العاملون والباحثون في هذا المعهد بتصميم ما يقارب ألف فقرة للتمييز بين ميول العاملين في المهن المختلفة، مما شجع الباحثين فيما بعد على بناء استبانات مقننة قائمة على أسس علمية منظمة.

ثم قام فراير (Fryer) عام (١٩٣١) بإصدار كتاب بعنوان "**قياس الميول**" لخص فيه تجربة مور (Moore) عام (١٩٢١) لقياس الميول الميكانيكية والاجتماعية للمهندسين، وتجربة ريام (Ream) عام (١٩٢٤) للتمييز بين الناجحين في المهن التجارية بحسب ميولهم المهنية. ثم شهد العقد الثاني من القرن العشرين بداية بناء الاختبارات المقننة للميول، فقد أعدّ سترونج (Strong) عام (١٩٢٦) اختباراً للميول المهنية، ونظراً لشيوع استخدام هذا الاختبار تم إصدار نسخة جديدة منه تصحح حاسوبياً عام (١٩٧٤) .

وفي عام (١٩٣٩) عمل كودر (Kuder) على تصميم اختبار كودر للتفضيل المهني، وفي عام (١٩٤٣) قام ثورب (Thorpe) بإعداد قائمة للتفضيل المهني Occupational Interest Inventory .

وعمل هولاند (Holland) على تصميم ما يعرف بقائمة التفضيلات المهنية Vocational Preference Inventory-VPI عام (١٩٥٣) ثم عمل على تطويرها حتى عام (١٩٨٥) بالإضافة إلى تطوير مقياسه المهني المعروف بالبحث الموجه ذاتياً Self- Directed Search-SDS (علام، ٢٠٠٢).

أهمية أدوات قياس الميول المهنية

تمتاز أدوات قياس الميول المهنية بأنها اختبارات تتصف بالصدق والثبات، وعلى درجة كبيرة من الأهمية في مجال التوجيه المهني والتربوي للأسباب التالية:

١ - تعد مقاييس الميول المقننة أفضل طريقة للكشف عن ميول الفرد المهنية الحقيقية، فهي أفضل من الاعتماد على مجرد تعبير لفظي يصدر عن الأفراد.

٢ - يمكن أن تكون استجابات الأفراد ثابتة لدرجة الميل (أميل، حيادي، لا أميل) بالنسبة للنشاطات والمهن المألوفة.

٣ - نتائج مقاييس الميول المهنية لا تهدد ذاتية الأفراد، فهي لا تقيس ذكاءهم أو قدراتهم.

٤ - سهلة التطبيق حيث يمكن للأفراد تطبيقها على أنفسهم.

٥ - يمكن استعمالها للتعرف إلى الميول المهنية نحو نشاطات غير مألوفة.

٦ - تميز بين ذوي الميول المهنية المتشابهة وبين مختلفي الميول المهنية.

٧ - تعتمد فقرات المقاييس على ثقافة المجتمع، وخاصة في حالة وجود أقليات عرقية.

٨ - تتميز بأنها تعكس الميول الداخلية للأفراد.

٩ - تقيس مدى واسع من المجالات المهنية

١٠ - تساعد الأفراد على اتخاذ قرار مهني سليم (العزة، ٢٠٠٦).

أهداف دراسة الميول المهنية

تهدف دراسة الميول المهنية إلى:

١ -تقديم التوجيه التربوي المهني: حيث تلعب ميول الأفراد دوراً كبيراً في توجيه حياتهم وتظهر أهميتها بوضوح في تعليمهم، وفي أنواع النشاط الذي يشغلون بها أوقات فراغهم، وفيما يرسمون من الخطط لحياتهم المهنية المستقبلية.

٢ -الاختيار والتصنيف: حيث تستعمل اختبارات الميول لاختيار الموظفين الذي يلتحقون بمهن معينة، كما تستعمل لأغراض تصنيفهم حسب الموضوعات المهنية المتاحة، وللمساعدة في رسم البرامج التدريبية المناسبة.

٣ -البحث التربوي والاجتماعي: حيث استعمل الباحثون اختبارات الميول لاكتشاف تغيرات المجتمع واستقراره، وفي فهم العلاقة بين الميول المهنية وبعض المتغيرات السيكولوجية المختلفة مثل القدرات وسمات الشخصية وغيرها، واستعملت اختبارات الميول المهنية كذلك

في المساعدة على فهم العلاقات بين المهن المختلفة، وفي التصنيف المهني إلى مجموعات مهنية متشابهة من حيث قدرات الملتحقين بالمهن وميولهم ومعارفهم ومهاراتهم.

٤ -دراسة سلوك المجموعات، إذ أن المجموعات غير المتجانسة عادة ما تعتبر أقل كفاءة من سلوك المجموعات المتجانسة (العزة، ٢٠٠٦).

مراحل اتخاذ القرار المهني

إن تعلّم اتخاذ القرار المهني يعتمد على معرفة الفرد بعدة عوامل بعضها ذاتية وأخرى خارجية، وتتركز العوامل الذاتية في معرفة الفرد بنفسه، وميوله حيث لا يوجد من هو أكثر معرفة بالفرد من نفسه، أما العوامل الخارجية فتشتمل على الوعي بعالم المهن ومتطلبات سوق العمل، ويتم هذا بمساعدة المرشد المهني للأفراد على معرفة أنفسهم ومتطلبات سوق العمل؛ لاتخاذ قرارهم المهني من خلال نظريات الإرشاد والتوجيه المهني، والذي قد يمر بعدة مراحل هي:

أولاً: الوعي بالذات:

تعد عملية استكشاف الذات عملية بسيطة لتعزيز فهم الذات، بحيث يصبح الفرد بعدها قادراً على وصف سماته الشخصية بكل دقة ووضوح. حيث أن زيادة معرفة الفرد بميوله، وقدرته، وقيمه تساعده في تحديد الخيار المهني السليم، وقد تتحول إلى عملية ممتعة من خلال صراحته التامة مع نفسه وثقته بأن ما يناسبه من عمل هو ما يناسب خصائصه الشخصية (عطية، ٢٠٠٧).

ويمكن القول أن بعض الأفراد تكون لديهم القدرة على تحديد صورة لذواتهم عندما يقررون الالتحاق بالجامعات لدراسة تخصص ما أو الالتحاق بمهنة معينة، ولكن الكثيرين منهم ما زالوا يعبرون مرحلة البحث عن تحديد صورهم الذاتية (Gardner, Jewler & Barefoot, 2008)، ودور الإرشاد المهني هنا هو مساعدة هؤلاء الطلبة استكشاف ذواتهم عن طريق معرفة:

١ -الميول:

تتطور الميول وتتكون من الخبرات والمعتقدات، ويمكن أن تستمر في التطور والنمو في جميع مراحل الحياة. وقد يجد الفرد نفسه يختار مهنة معينة كمهنة التعليم مثلاً لأنه كان يمارس دور المعلم ويعتقد بأن مهنة المعلم مهنة إنسانية عندما كان في مراحل طفولته، واستمرت هذه الميول معه على مدار سنوات حياته (Gardner, Jewler & Barefoot, 2008). وفي عملية التخطيط للمهنة تُعطى أهمية بالغة لعملية قياس الميول، والتي يمكن تنفيذها من خلال ثلاث خطوات:

أ –اكتشاف الاهتمامات المهنية لدى الفرد.

ب –تحديد المهن التي تقع ضمن ميول الفرد.

ج –تحديد أي المهن أكثر ملائمة لميول الفرد وقدراته.

٢ - **القيـــــم:**

تعد معرفة الفرد بقيمه، اليوم وأكثر من أي وقت مضى، من أهم الأمور التي تحدد مساره المهني (Gardner, Jewler & Barefoot, 2008) إذ إن قيم الفرد عنصر حيوي في التخطيط للمهنة، بما في ذلك المعتقدات والمشاعر التي توجه الشخص للعمل. وسواء أدرك الفرد أم لم يدرك فإن القرارات المهمة في حياته بما فيها اختيار المهنة، تستند إلى قيمه، فقد تعمل القيم على تغيير أمور كثيرة في حياة الفرد بما فيها ميوله المهنية . وليس من السهل اكتشاف القيم فقد تتغير مع متغيرات الحياة، لذلك يجب على الأفراد التأكد من معرفة قيمهم الحالية قبل اختيارهم لمهنهم، ومع أنه من النادر الحصول على مهنة ترضي جميع قيم الفرد إلا أنه يمكن للفرد اختيار الأنسب والأقرب إلى قيمه (أماندسون و بوهنل، ٢٠٠٧).

٣ - **القدرات:**

إن معرفة الفرد بقدرتـــه على مزاولة تلك المهنة دون غيرها أو امكانيـــة تطوير قدراته لتتناســب مع هذه المهنة أو تلك، تعتبر من العوامل المهمة الملازمة للميول المهنيـــة، فالميــول وحدها لا تكفـــي لمزاولة الفرد للمهنة التي يرغب بها، إذا لم يكن لديه القدرة على ذلك (Gardner, Jewler & Barefoot, 2008). ويمكن التعرف على القدرات من خلال اختبارات القدرات، ومن ثم مقارنة قدرات الفــرد المهنية والأكاديمية بمتطلبات المهنة التـــي يسعى للحصول عليها (Corey & Corey, 2010).

٤ - **الاستعدادات:**

تعتبر الاستعدادات هي القوة الكامنة التي غالباً ما تكون الجزء الكامن من الموروث البيولوجي الخاص بالفــرد، أو كنتيجة للتدريب في وقت مبكر من حياته، ويستطيع كــل فــرد أن يعمــل على بنـــاء وتطوير استعداداته بحسب ما يناسبه من مهن (Gardner, Jewler, & Barefoot, 2008).

٥ - **الشخصية:**

تعتبر الشخصية نظام كامل من الاستعدادات والنزعات والميول والغرائز والقوى البيولوجية الفطرية والموروثة الثابتة نسبياً (ملحم، ٢٠٠٢)، ولا يمكن تجاهل السمات الشخصية لأي فرد عند اختيار مهنة معينة، فلكل فرد من الأفراد سماته الشخصية التي تميزه عن غيره من الأفراد والتي تتلاءم مع مهن معينة دون غيرها (Gardner et al., 2008).

٦ - **الأفراد المؤثرون:**

كثيراً ما يتم إغفال تأثير الأفراد المؤثرين في حياة الفرد خلال عملية الاستطلاع الذاتي المتعلق بالمهنة. لذا فإن معرفة الأفراد المؤثرين من الأسرة أو الأصدقاء، أو زملاء العمل، أو أي من الذين يؤدون دوراً بارزاً في حياة الفرد يعتبر أمر بالغ الأهمية، فقد يتأثر الفرد قبل اختياره لمهنة ما بمهنة أحد هؤلاء الأفراد، فقد يقبل عليها أو ينفر منها، وقد يختار مهنته فقط لأن أحد هؤلاء الأفراد يعمل بتلك المهنة ونصحه بها، حتى وإن كانت ميوله المهنية لا تتوافق مع تلك المهنة (أماندسون وبوهنل، ٢٠٠٧).

٧ - **هدف الحياة:**

يختلف الأفراد في تعريف معنى النجاح والرضا كل حسب طريقته، فالإجراءات معقدة ومتفردة. وهناك عاملان يؤثران في تعريف الأفراد للنجاح والسعادة، أولهما شعورهم بأنهم قد حققوا الهدف الذي وضعوه لحياتهم، وثانيهما أن يجدوا أنفسهم قد حصلوا على ما يرغبون به من خلال مهنهم (Gardner et al., 2008).

٨ - **قيم العمل:**

من المهم أن لا يجد الفرد نفسه محاصراً بالمشكلات من خلال عدم توافق قيمه الشخصية مع قيم العمل، فقيم العمل تعتبر أمر بالغ الأهمية في النظام الكلي لقيم الفرد، ولا بد من الاهتمام الجيد بمعرفة قيم العمل قبل التخطيط للحصول على المهنة، حتى وإن كانت ضمن اهتمامات ورغبات الفرد، وتنطوي قيم العمل على أمور كثيرة منها مساعدة الآخرين، والصداقات داخل العمل، والانجاز، والمنافسة، والأمن، والمغامرة، والسفر، والمتطلبات الأخلاقية (Corey & Corey, 2010).

ثانياً: استطلاع عالم المهن:

تعتبر عملية الاستطلاع المهني خطوة مهمة تسبق عملية الاختيار واتخاذ القرار المهني، وحتى يختار الفرد مهنة معينة لابد أن يعمل على جمع أكبر قدر من المعلومات حول تلك المهنة، وخصائصها، ومتطلباتها وعائداتها، وحاجة سوق العمل (عطية، ٢٠٠٧). بالإضافة إلى أهمية مراجعة قوائم المهن وتصنيفاتها، والعمل على توليد بدائل وتوسيع مجال الخيارات المهنية عن طريق القيام بعملية عصف ذهني على جميع المهن ذات الصلة بمهنة معينة تكون ضمن مدار اهتمامات الفرد وميوله (أماندسون وبوهنل، ٢٠٠٧). ويتطلب استطلاع عالم المهن الوعي بالأمور التالية:

١ -**الوعي المهني:**

من الواجب على الفرد أن يكون على بينة حول الفرص المهنية المتاحة في مختلف القطاعات المهنية. ويتطلب وعي الفرد المهني البحث في جميع جوانب العمل، بما في ذلك طبيعة العمل والدخل، وفرص الارتقاء والتقدم المهني، وكذلك توقعات الرؤساء والمهارات المطلوبة للالتحاق بتلك المهنة، وما هي متطلبات الحصول على هذه المهنة من تعليم أو تدريب، وهل تتوافق وميوله المهنية وقدراته واستعداداته؟

٢ -**توجهات سوق العمل:**

إن التطور والتغير الوظيفي يمتد ويتغير عبر العقود، ويعتبر فهم توجهات سوق العمل إحدى المهارات الواجب توفرها في الباحثين عن عمل (مثلاً: فهم أي من المجالات المهنية يعتبر في نمو وصعود وأيها في هبوط) وهذا يقود إلى المرونة المهنية لدى الفرد.

٣ -**فرص التدريب:**

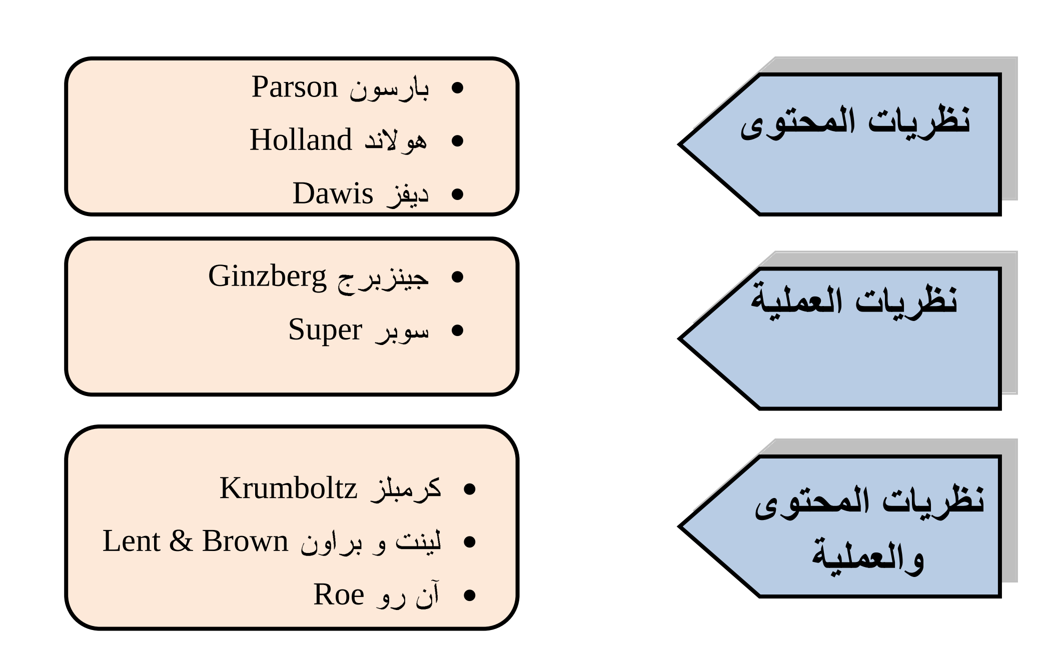
من المهم للأفراد الباحثين عن عمل أن يكونوا على وعي بالطرق المختلفة المتاحة للحصول على التدريب وتطوير الميول والمهارات والقدرات؛ لمواكبة حاجة سوق العمل (Likoff, 2008).

ثالثا: اتخاذ القرار المهني:

قد نستطيع القول بأن الفرد اتخذ قراره المهني السليم، إذا اتقن مرحلة الاستطلاع الذاتي، واستطاع الحصول على معلومات مدعمة بالحقائق حول عالم المهن، حيث يصبح بذلك أكثر قدرة على الاختيار واتخاذ القرار الذي سوف يحقق له الرضا المهني والذاتي.

نظريات الميول المهنية والاختيار المهني
Vocational Interest Theories & Vocational Choice

تعـــــددت النظريـــــات التـــــي تحدثت حول الميول المهنية وعلاقتها بالاختيار المهني، وعليـــه فقد تـــــم تقسيم تلك النظريات إلى عدة مجموعات مختلفة. وذكر باتون وماكمهون (Patton & MacMachoon, 2006) أن النظريات تاريخياً صنفت في مجموعتين هما: المحتوى (Content) والعملية (Process)، والمحتوى هنـــا يشيـــر إلـــى المؤثـــرات المهنيـــة الداخليـــة لدى الفرد نفســـه مثـــل الميول والقيم والقدرات والاستعدادات. أما العملية فتشير إلى المتغيرات الخارجية التي قد تحدث مـــع مرور الوقت، وتؤثـــر فـــي عمليـــــة الاختيـــار المهني، ثم تطـــور البحث بعد ذلك في تلك النظريـــات ليشمل مجموعة ثالثـــة جمعـــت بين المحتوى والعملية (Content & Process). وتم تصنيف تلك النظريات كما يظهر في الشكل التالي:



الشكل رقم (١): نظريات الميول المهنية والاختيار المهني.

(Patton & MacMahon, 2006)

١ - **نظريات المحتوى - Content Theories:**

١:١ بارسون (Parson)

لا يمكننا الحديث عن نظريات النمو والاختيار المهني دون التطرق للحديث عن فرانك بارسون (Frank Parson) الذي يلقّب بأبي التوجيه المهني "Father of Vocational Guidance"، ويعتبر بارسون أول من وضع خطة منظمة لعملية التوجيه المهني في العام ١٩٠٩، حيث قدم بارسون في كتابه الشهير "**اختيار مهنة**" "**Choosing a Vocation**" ثلاثة مفاهيم رئيسة سميت بالنموذج الثلاثي لبارسون لمساعدة الفرد في عملية الاختيار المهني، ولقد أثمرت جهود بارسون في انطلاق أول نظرية للتوجيه والارشاد المهني في بدايات القرن العشرين بما يعرف بنظرية السمات والعوامل، وما زال يعد هذا النموذج من أهم النماذج في التوجيه والإرشاد المهني حتى يومنا هذا، ومفاهيم النموذج هي:

١ - إدراك الأفراد بشكل واضح لأنفسهم واستعداداتهم وقدراتهم وميولهم، والمصادر المتاحة لهم والمحددات التي قد تعيقهم.

٢ - معرفة متطلبات وشروط النجاح والمزايا والعيوب والفرص والآفاق المتاحة في مختلف ميادين العمل.

٣ - الاستدلال الصحيح للعلاقة بين الحقيقتين السابقتين واختيار المهنة المناسبة التي تعتمد على المعرفة وإدراك الفرد لنفسه (Patton & McMahon, 2006).

١: ٢ نظرية هولاند (Holland)

في دراسات هولاند (John Holland) الممتدة من العام ١٩٥٢ ولغاية عام ٢٠٠٨، توصل هولاند من خلال أبحاثه ودراساته إلى أن هناك فروقاً ثابتة ومتمايزة بين الأفراد في توجهاتهم المهنية. وربط هولاند تطلعات الأفراد نحو ممارسة المهنة بوجود بيئات مهنية لها سمات وخصائص معينة، قد تتناسب مع شخصية الفرد وتطلعاته المهنية. وتتصف هذه البيئات بأنها متغيرة وليست ثابتة، كما تتصف بالسهولة والسلاسة فهي ليست صعبة أو معقدة من حيث الوصول إليها، وأشار إلى أن التداخل بين السمات الشخصية والأنماط البيئية التي تماثلها يؤدي إلى الاستقرار المهني والنفسي (Brown, 2002). وخلصت هذه الأبحاث إلى إمكانية تصنيف الأفراد إلى ستة أنماط شخصية، هي: الواقعية Realistic، الباحثة Investigative، والفنية Artistic، والاجتماعية Social، والمغامرة Enterprising،

والتقليدية Conventional. تقابلها ست بيئات مهنية يتجه الأفراد نحوها هي: الواقعية Realistic، الباحثة Investigative، والفنية Artistic، والاجتماعية Social، والمغامرة Enterprising، والتقليديةConventional. وتم اختصار هذا التصنيف بكلمة (RIASEC).

ووضح هولاند أن الأفراد قد يجدون أنفسهم في أكثر من نمط وبيئة من التصنيفات الست، وعلى الرغم من ذلك لابد من وجود رابط مميز ومنفرد بين الشخصية المهنية والبيئة المطابقة لها (Brown & Lent, 2005).

وحاول من خلال دراسته وأبحاثه والخبرة المبكرة التي مر بها كموجه مهني ومعالج نفسي إلى توفير أدوات تساعد الأفراد في معـــــرفة وإدراك أنماطهم الشخصية والبيئات المهنية المطابقة لها، ومنها قائمة التفضيلات المهنية Vocational Preference Inventory –VPI.

وفيما يلي شرحاً للأنمـــــاط الشخصية الستة، والبيئات المهنية المطابقة لها:

١ - الشخصية الواقعية– Realistic Personality:

يميل الفرد ضمن نمط الشخصية الواقعية إلى أن يكون صاحب ميول ميكانيكية أو رياضية. غالباً ما يفضل هو أو هي العمل في الأماكن المفتوحة مع الأدوات، أو الحيوانات، أو النباتات. من أهم السمات التي تميز صاحب الشخصية الواقعية انه عملـــــي، وصريح، ومحــــب للطبيعة، وهادئ، ومتحفظ، ومستقل، ومنظم، ومثابر (Kuther & Morgan, 2013). ويميل الأفراد ضمن هذه الشخصية للعمل في البيئة الواقعية التي يستطيعون من خلالها تحقيق نتائج ملموسة، واستخدام المعدات الثقيلة أحياناً، والتي يتمكنون من خلالها إصلاح الأشياء، أوالتركيب أوالبناء (Swanson & Fouad, 2010). ومن المهن الملائمة لهذه الشخصية قد تكون: ميكانيكي طائرات، واختصاصي اسماك وحيوانات برية، ونجار، ودليل صيد بري وبحري، ومساح أراضي، ومراقب أبنية، ومهندس قطارات، وميكانيكي آلات، ومقلّم ومعالج أشجار (Holland, 1985).

٢ – الشخصية الباحثة – Investigative Personality:

يميل الفرد ضمن نمط الشخصية الباحثة لحل المشكلات، يستمتع بقضاء وقته بالتعلم، والملاحظـــة، وتحليل المعلومات. من أهم السمات التي تميز صاحب الشخصية الباحثة أنه فضولي، ومنطقـــي، وشديد الملاحظة، وبالغ الدقة، وعقلاني، وحذر، ومستقل بذاته (Kuther & Morgan, 2013). ويميل الأفراد ضمن هـــذه الشخصية للعمل فـــي البيئة الباحثة التي يستطيعون من خلالها ممارسة مهام غامضة، وحل المشكلات من خلال الاستغراق في التفكير، والعمل في المختبرات، والمهام التي تحتاج إلى جمع وتحليل البيانات (Swanson & Fouad, 2010). ومن المهن الملائمة لهذه الشخصية قد تكون: راصد جوي، واختصاصي علم احياء، وفني مختبرات طبية، وكيميائي، ومحرر مجلة علمية، ومساعد بحث علمي، وفيزيائي (Holland, 1985).

٣ – الشخصية الفنية - Artistic Personality:

يميل الفرد ضمن نمط الشخصية الفنية إلى الخيال والابداع، ويفضل ذوو الشخصية الفنية العمل في المهن التي لا تتطلب عمل منظم وتسمح بحرية الانطلاق في الابداع والابتكار والتعبير. من أهم السمات التي تميز صاحب الشخصية الفنية أنه غير تقليدي، ومزاجي، ولـــه قدرة في التعبير عن الأشياء، ومتميز، وعفوي، ورقيق، وعطوف، ومثالي (Kuther & Morgan, 2013). ويميل الأفراد ضمن هذه الشخصية للعمل فـــي البيئة الفنية التي يستطيعون من خلالها خلق عمل ابداعي، والتعبير عن الذات بمرونة وحرية (Swanson & Fouad, 2010). ومـــن المهن التـــي قـــد تلائم هذه الشخصية هي: شاعر، وموسيـــقار، وكاتـــب، وفنـــان برسم الوجوه، ونحّات، وكاتب مسرحي، ومطرب، وصحفي (Holland, 1985).

٤ – الشخصية الاجتماعية – Social Personality:

يميل الفرد ضمن نمط الشخصية الاجتماعية لمساعدة الآخرين ومعاونتهم. ومن أهم السمات التي تميز صاحب الشخصية الاجتماعية أنه لطيف، واجتماعي، ومتعاون،

ومتفهم، وغير متحفظ، وداعم، وكريـــم، ومعطاء، وجدير بالثقة، ومتسامح، وصبور، ورحيم، ويتكلم بحرية وطلاقة (Kuther & Morgan, 2013). ويميل الأفراد ضمن هذه الشخصية للعمل فـــي البيئة الاجتماعية التي يستطيعون من خلالها مساعدة الآخرين وحل مشكلاتهم، والتدريس، وتكوين علاقات اجتماعية، وممارسة العمل في منظمات الصحة، والصحة العقلية (Swanson & Fouad, 2010). ومن المهن التي قد تلائم هذه الشخصية هي: مدير عمليات رعاية احداث، ومدرّس، ومعالج نطق، ومرشد نفسي، ومعالج نفسي، ومرشد مهني، ومدير منظمة رعاية اجتماعية (Holland, 1985).

٥ – الشخصية المغامرة - Enterprising Personality:

يميل الفرد ضمن نمط الشخصية المغامرة للعمل مع الأفراد الآخرين في المواقف التي تتطلب الإقناع، والأداء الملفت أو الواضح، وممارسة دور الشخص الإداري، ويميل كذلك لتحقيق الأهداف التي تكون بطبيعتها قابلة للربح والخسارة، وتحتاج لروح المغامرة. من أهم السمات التي تميز الفرد صاحب الشخصية المغامرة أنه يثق بنفسه وقدراته، ومؤكد لذاته، ويمتلك العزم والتصميم، ومتكلم، ومنفتح على العالم الخارجي، ومفعم بالحيوية، واجتماعي، ولديه قدرة على اقناع الآخرين، وتلقائي، وجريء، ومغامر، ومتفائل (Kuther & Morgan, 2013). ويميل الأفراد ضمن هذه الشخصية للعمل فـــي البيئة المغامرة التي يستطيعون من خلالها البيع والشراء، وإدارة المشاريع، وإلقاء الخطب، والمحاضرات، والعمل في البورصة والمراهنات، والمنظمات الدولية (Swanson & Fouad, 2010). ومن المهن التي قد تلائـــم هذه الشخصية هي: مضارب سوق مالي، وموظف مشتريات، ومدير فندق، ومنظم احتفالات، وسمسار أراضي، ومدير مبيعات، وموظف دبلوماسي، ومحامي (Holland, 1985).

٦ – الشخصية التقليدية - Conventional Personality:

يميل الفرد ضمن نمط الشخصية التقليدية لأن يكون منظم بشدة، ولديه رغبة في العمل المكتبي، ويفضل التعامل مع الأرقام، والبيانات، وتنفيذ المهام بدقة حسب التعليمات.

مـــن أهم السمات التي تميز الفرد صاحب الشخصية التقليدية أنه شديد الدقـــة، وتستهويـــه الأرقام، ويعمــل وفــق ما يمليه عليه ضميره، ويحب التعليــمات، والخضوع للنظام، ومقتصد، وخانــع، ومـــذعن، ولا يرفض القيـــام بأي عمل يطلب منه (Kuther & Morgan, 2013). ويميل الأفراد ضمن هذه الشخصية للعمـــــل فـــي البيئة التقليدية التي يستطيعون من خلالها تنظيم الإجراءات المكتبية، وحفظ السجلات، والأرشفـــة، وكتابـــة التقارير، والتعامـــل مـــع الأرقام وتدقيقها وتحليلها، وتنظيـــم الأعمال وتنفيـــذها وفـــــق جداول زمنية مرتبة ومعدة مسبقاً، واتباع التعليمات (Swanson & Fouad, 2010). ومن المهن التي قد تلائم هذه الشخصية هـــي: محاسب، ومدقق موازنة، وكاتب محكمة، ومحلل مالي، وكاتب رواتـــب وأجور، ومراقب بنوك، ومراقب جرد مستودع، وضابط ائتمان (Holland, 1985).

وعمل هولاند على وضع ستة مقاييس لقياس أنماط الشخصية المهنية (RIASEC) ضمن قائمة التفضيلات المهنية (VPI) بالإضافة إلى خمسة مقاييس أخرى لقياس أنماط الشخصية، للحصول على معلومات أكثر دقة وشمولاً تعزز نتائج قياس الأنماط الست، وعمل على تفسير نتائج المقياس من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

أولاً: ميول الفرد المهنية:

١. ما هي ميول الفرد المهنية؟

ولهذا الغرض، تم اعتماد المقاييس الستة الأولى (الواقعي، والباحث، والفني، والاجتماعي، والمغامر، والتقليدي) في القائمة لمعرفة ميول الأفراد المهنية.

٢. هل المقاييس الخمس الأخيرة لأنماط الشخصية (ضبط الذات، والذكورة الأنوثة، والمكانة، والندرة، والخضوع) تتسق مع الست مقاييس الأولى في قياس ميول الأفراد المهنية؟

على سبيل المثال إذا ظهر ميل الفرد وبشدة على مقياس الاجتماعي فهل يكون ميله منخفضاً على مقياس الذكورة والانوثة؟ وهل ارتفاع الدرجات على مقياس الباحث،

يرتبط بانخفاضها على الاجتماعي، وله علاقة بارتفاع الدرجات على مقياس ضبط الذات؟

ثانياً: أسلوب الحياة:

١. ما هي المقاييس الثلاثة أو الأربعة الأولى التي أظهرت أعلى درجات من المقاييس الأحد عشر؟

تمثل درجات هذه المقاييس أسلوب وسلوك الفرد التكيفي مع الحياة، ومواقف الحياة المرغوبة والمهددة بالنسبة له، ومفهومه لذاته، وامتلاكه للمهارات البدنية والاجتماعية، والنماذج المفضلة لديه للتعامل معها، وميوله وقيمه واتجاهاته.

٢. هل طابع شخصية الفرد يعتبر متكاملاً ومتسقاً؟

هل تعكس نتائج خيارات الفرد المهنية على المقاييس تناقضاً في القيم والاتجاهات؟ على سبيل المثال: أن يظهر الفرد ميلاً على مقياس الباحث وفي الوقت نفسه مقداراً مساوياً من الميل على مقياس التقليدي.

٣. ما هي الحالة الانفعالية أو المزاجية للفرد؟

ملاحظة درجات الفرد على مقياس الخضوع، ومقارنتها بمقياس الإجتماعي ومقياس المغامر.

ثالثاً: فاعلية الفرد:

١. هل يمتلك الفرد مستوى مقبول من ضبط الذات؟

ملاحظة مستوى درجات الفرد على مقياسي الخضوع وضبط الذات، فإذا تمركز متوسط الإجابات في الوسط فإن الفرد يمتلك مستوى مقبول من ضبط الذات، أما النتائج المتدنية فتعني أن الفرد لا يمتلك مستوى مقبول من ضبط الذات، والارتفاع في الدرجات يعني أن الفرد يقع في المتوسط بين هذين القطبين.

٢. هل يمتلك الفرد طموحات وإدراكات مألوفة حول العالم؟

إن انخفاض درجات الفرد على مقياس الندرة، وارتفاع درجاته على مقياس المكانة يرتبط بامتلاك الفرد لهذه السمة.

٣. ما نوعية علاقات الفرد الشخصية بالآخرين؟

إن انخفاض درجات الفرد على مقياسي الاجتماعي والمغامر تعني أن الفرد لا يمتلك مهارات اجتماعية، بينما تشير الدرجات المتوسطة إلى العالية على أن الفرد متفائل ومفعم بالحيوية.

٤. هل تشير درجات الفرد على مقاييس أنماط الشخصية الخمسة الأخيرة من قائمة التفضيلات المهنية إلي أن الفرد يعاني من اضطرابات سلوكية؟

ويمكن الاستدلال على هذه الإشارات من خلال الارتفاع الواضح على مقياس الندرة، والتطرف في الإجابات سواء أكان بالإرتفاع أو الانخفاض على مقياس الذكورة والأنوثة، وتدني الدرجات على مقياس المكانة، والدرجات المنخفضة في عشرة مقاييس من المقاييس الأحد عشر.

٥. هل أظهر الفرد أي سلوك ابداعي أو خلاق من خلال الإجابة على مقاييس القائمة؟

لابد من ظهور اشارات للدلالة على فاعلية الفرد مثل ارتفاع درجاته على المقياسين الفني والباحث، وانخفاضها على مقاييس الذكورة والأنوثة، والواقعي، والتقليدي، ومقياس ضبط الذات. (Holland, 1985).

وسوف يرد شرحاً تفصيلياً للمقاييس الأحد عشر في فصل المنهجية والتصميم.

ووضـــع هولانـــــد (Holland) فـــــي كتابــه "القيــــام بالخيارات المهنية" (١٩٩٧) *Making Vocational Choices* الافتراضات الرئيسة التالية لنظريته:

١. في المجتمعات يمكن تصنيف الأفراد ضمن واحدة من الأنماط الشخصية الستة: الواقعية، والباحثة، والفنية، والاجتماعية، والمغامرة، والتقلدية.

٢. هناك ست نماذج بيئية مختلفة هي: الواقعية، والباحثة، والفنية، والاجتماعية، والمغامرة، والتقلدية.

٣. يبحث الأفراد عن البيئات المهنية التي تسمح لهم باستغلال مهاراتهم وقدراتهم، والتعبير عن توجهاتهم وقيمهم. إذ أن سلوك الفرد المهني سلوك تعبيري عن شخصيته؛ بمعنى أن الفرد عندما يختار مهنة معينة فهو يعبر عن شخصيته من خلال هذا الاختيار.

٤. يحدد سلوك الأفراد بناء على التفاعل بين الشخصية والبيئة المناسبة لها.

٥. يجد الأفراد أن البيئة تعتبر معززة ومرضية عندما تتشابه النماذج البيئية مع نماذج سماتهم الشخصية، وهذه الحالة تحدث نوعاً من الثبات للسلوك، حيث يعزز الأفراد انفسهم لاختيارهم لبيئة مهنية معينة.

٦. يحفّز تعارض التفاعل بين الفرد والبيئة على تغيير سلوك الأفراد نحو مهن معينة، وبالمقابل تشجع التفاعلات المنسجمة على الاستقرار والثبات في السلوك.

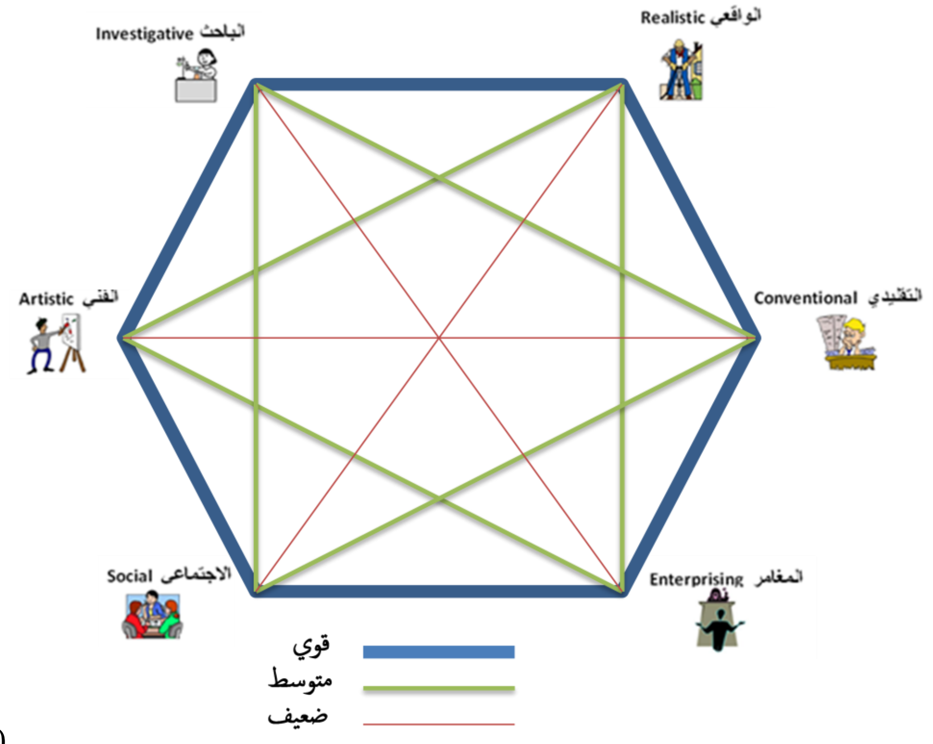
٧. للتخلص من تعارض التفاعل بين السمات الشخصية والبيئة المهنية يبحث الأفراد عن بيئات جديدة أو مطابقة، أو من خلال العمل على تغيير سلوكاتهم وإدراكاتهم.

٨. غالباً ما يؤدي التفاعل المتبادل بين الفرد والمهنة إلى سلسلة من النجاحات والشعور بالرضا عن المهنة (Holland, 1997).

وأشار هولاند إلى أربع مؤشرات تشخيصية مستمدة من الناحية النظرية، تعتبر محور نظرية هولاند وهي: التطابق، الاتساق ، التمايز، الهوية.

١. التطابق– Congruence

مصطلح وضعه هولاند للحصول على درجة من التطابق بين الفرد والبيئة المهنية التي يعمل بها أو سيعمل بها مستقبلاً (Brown & Lent, 2005). ويمكن ملاحظة ذلك من خلال وضع كل نمط من الأنماط ضمن نقطة معينة على النموذج السداسي، وضمن ترتيب معين، حيث تكون البداية في الواقعي ثم الباحث والفني والاجتماعي وأخيراً التقليدي. يمكن تصور التطابق بين هذه الأنماط على النموذج من خلال الشكل رقم (٢)، بحيث كلما كان أحد الانماط أقرب إلى نمط زاد تطابقه مع هذا النمط (Gysbers et al. 2003). احياناً يمكن أن يتخلل عملية التطابق عدة متغيرات مثل القلق، الاحباط، الاكتئاب، فقد يمر الأفراد احياناً بظروف ومواقف صعبة تمنعم من إحداث هذا التطابق، ولعل مفهوم التطابق يعتبر من المفاهيم الهامة جداً في عملية تدخل الإرشاد المهني لمساعدة الأفراد على خياراتهم المهنية (Brown & Lent, 2005). إن عمل الفرد صاحب نمط الشخصية الفنية في بيئة يستطيع من خلالها التعبير عن نفسه والتعامل مع الأمور بعاطفية يعتبر تطابق. بينما عمل الفرد صاحب نمط الشخصية الباحثة في بيئة لا تساعده على التحري والبحث والاستقصاء يعتبر عدم تطابق. قد يفسر البعض الأمر بأنه سهل جداً، ولكن الحقيقة ليست كذلك فتطابق الفرد مع بيئة معينة لا يمكن ان يكون تاماً. ولكن يمكننا القول بأن أي بيئية مهنية من البيئات الست، يكون من ضمنها أفراد يشتركون في خصائص شخصية معينة يمكن اعتبارها متطابقة مع تلك الخصائص.



(Holland, 1997)

الشكل رقم (٢): أنماط الشخصية المهنية لدى هولاند والتفاعل بينها.

٢. الاتساق – Consistency

يعتبــر المؤشــــر الثانـــي الاتساق من المفاهيم المهمة الأخرى التي تساعد الفرد على سهولة اتخاذ قراره المهني او التكيف معه (Brown & Lent, 2005). إن فهم العلاقة بين النمط والبيئة المهنية المشابهة، يبين وبوضوح كيف يمكن لنظرية هولاند من التنبأ بسهولة أو صعوبة قيام الفرد بعمليــة الاختيار المهني. فإذا حدد مـــكان الأفراد ضمن انماط قريـبة من بعضها البعض ضمــن الشكل السداســـي، يعــرف هولاند ذلك بأنــــه اتساق. وبذلك يمكن اكتشاف ميــولهم المهنيــة اسهل مــن أولئك الذين لا يكون هناك اتساق بيــن ميولهم المهنية على الأنماط الست (Gysbers et al. 2003) .

٣. التمايز - Differentiation

يشير مصطلح التمايز إلى طابع شخصية الفرد. على سبيل المثال (هل يتشابه طابع شخصية الفرد بوضوح مع بعض الأنماط ويختلف عن البعض الآخر؟) (Brown & Lent, 2005).

ويساعد التمايــز الأفراد على صقل أو تعديــل توقعاتهم المهنية. وبينما يرتبط نمط شخصية الفرد المهنية لكــل نمط من أنماط الشخصيات المهنية الست، إلا ان الارتباط يظهر بقوة في نمط معين عن غيــره. فالنمط المميز قــد يرتبط ارتباطاً قوياً فــي بيئة مهنية معينة، بينما يــرتبط ارتباطاً ضعيفاً فــي بيئة أخرى. وعلى هــذا فإن مبدأ التمايز يساعد في الاستخدام العملي لنظرية هولاند (Gysbers et al. 2003) .

٤. الهوية – Identity

وتعتبر فكرة الهوية المهنية، محاولة من محاولات هولاند في صقل نظريته، فهي ترسخ مدى وضوح الصورة التي يمتلكها الفرد حول مخططاته المهنية الحالية ، وأهدافه، وميوله، ومواهبه وقدراته، أو بصورة أبسط أين يقع الفرد في الوعي المهني (Brown & Lent, 2005). ولذلك طــور هولاند أداة سمّاها وضعي المهني (My Vocational Situation) لتحديـــد هوية الفرد المهنية، يمكن مـــن خلالها تقييم الفرد ما إذا كان يمتلك تصوراً واضحاً حول أهدافه المهنية، والمهــام اللازمة ليصبح التصور واضحاً. ولعل هــذا المفهوم والأداة المسخدمــة لتحديده تعتبر من الأمــور التي أضافت قيمـــة عملية لنظرية هولاند. لقــد اثبتت نظريــة هولاند وبشكــل واضح أن عمليـــة الاختيار المهني تكون سهلــة لدى البعض وصعبـــة لدى البعض الآخر (Gysbers et al. 2003) .

مضامين نظرية هولاند في تطبيقات الإرشاد المهني

تتلخص مضامين نظرية هولاند في تطبيقات الإرشاد المهني بما يلي:

١. يمكن مساعدة المسترشدين على تقييم شخصياتهم وبيئات العمل، ثم مساعدتهم على معرفة العلاقة بين الشخصية وبيئة العمل.
٢. الأخذ بعين الاعتبار عند تطبيق الإرشاد المهني مع الأفراد استخدام بطاقة التصنيف المهني، التي تصنف كافة الألقاب المهنية ضمن نموذج هولاند السداسي.

٣. مساعدة الأفراد على معرفة سماتهم وأهدافهم الحياتية وقيمهم واستعداداتهم، وقدراتهم، ويمكن ربط انجازاتهم بما يقابلها من شخصية وبيئة مهنية.

٤. استخدام القوائم والأدوات التي عمل هولاند على تطويرها، لتلبية حاجات المسترشدين.

٥. يعمل المرشد على تنظيم معلوماته المهنية بالرجوع إلى قائمة التصنيفات المهنية لهولاند، واستخدام قاموس هولاند للمسميات المهنية الذي يصنف المهن ضمن رموز يمكن الرجوع إليها بسهولة (Gysbers et al. 2003) .

التطبيقات العملية لنظرية هولاند

يتطلب التطبيق العملي لنظرية هولاند في الإرشاد المهني معرفة عملية بالقوائم التشخيصية التي عمل هولاند على تطويرها من خلال أبحاثه، والقوائم هي:

١. قائمة التفضيلات المهنية– Vocational Preference Inventory (1985b) – للتعرف على أنماط الشخصيات المهنية وأنماط الشخصية.

٢. مقياس وضعي المهني – My Vocational Situation (1980) – ومقياس الهوية المهنية– Vocational Identity Scale (1993) للتعرف على ميول الفرد وأهدافه ومواهبه.

٣. قائمة تصنيف المهنة – The Position Classifcation Inventory (1994) – لتحليل الوظائف للبيئات الموجودة في نموذج هولاند السداسي.

٤. قائمة التوجهات المهنية والاستراتيجيات– The Career Attitudes and Strategies Inventory (1994) لقياس متغيرات بيئة العمل.

٥. البحث الموجه ذاتياً The Self- Directed Searcn (SDS) –(1994a) – للتعرف على الميول المهنية.

٦. قاموس هولاند للمسميات المهنية – Dictionary of Occupational Titles (1982) (Zunker, 2012).

١: ٣ نظرية ديفز ولفكويست (Dawis & Lofquist)

عمل داوز ولفكويست على تطوير نظرية التكيف مع العمل (Work Adjustment) منذ العـــام (١٩٨٤) مـــن خلال مشروع بحثي في جامعة مينسوتا، وتعتبر نظرية التكيف مع العمل مـــن أقرب النظريـــات إلى نظرية هولاند وأكثرها شبهاً (Schreuder & Coetzee, 2007) وتركز هذه النظرية على الأفراد والبيئات المهنية وتؤكد بوضوح على أن الفرد يعتبر راضياً عن مهنته إذا عمل بمهنة توافق قيمه وقدراته. وركزت كذلك على أهمية عملية تقييم وقياس القدرات والقيم لتسهيل عملية مطابقة الفرد مع البيئة المهنية الملائمة له، وحدد ديفز وزميله، ست قيم حاسمة لدى الأفراد هي: الانجاز، والراحة، والوضع، والإيثار، والسلامة، والاستقلالية الذاتية. وأشار إلى أن الرضا المهني يمكن أن يُتَوقع من خلال المواءمة بين قـــيم الأفـــــراد والمكافآت التي قد يحصلون عليها فـــي بيئات العمل (Swanson & Fouad, 2010). وتستند هذه النظرية إلى التكيف أو عدم التكيف بين الأفراد ومهنهم. وتفترض هذه النظرية أن الأفراد وكذلك المهن تعتبر من الأمور المعقدة في الحياة. وكما هو الحال بالنسبة للكثير من علماء النفس والمهتمين بما يتعلق بالأفراد يعتقد ديفز ولفكويست أن لكل فرد مجموعة من المتغيـــرات تسمى القدرات، وهذه القدرات هي تلك المهـــارات المحددة ذات الصلة التي قـــد تكـــون مطلوبـــــة للقيام بعمل ما (Inkson, 2007). وعمل ديفز ولفكويست على مدار بحثهما على وضع النقاط الأساسية لهذه النظرية وهي:

١) يشمل العمل تفاعل بين الفرد وبيئة العمل، وهذا التفاعل يتم بين متطلبات يحتاجها الأفراد من البيئة التي يعملون بها، ومتطلبات تحتاجها بيئة العمل من الأفراد أنفسهم.

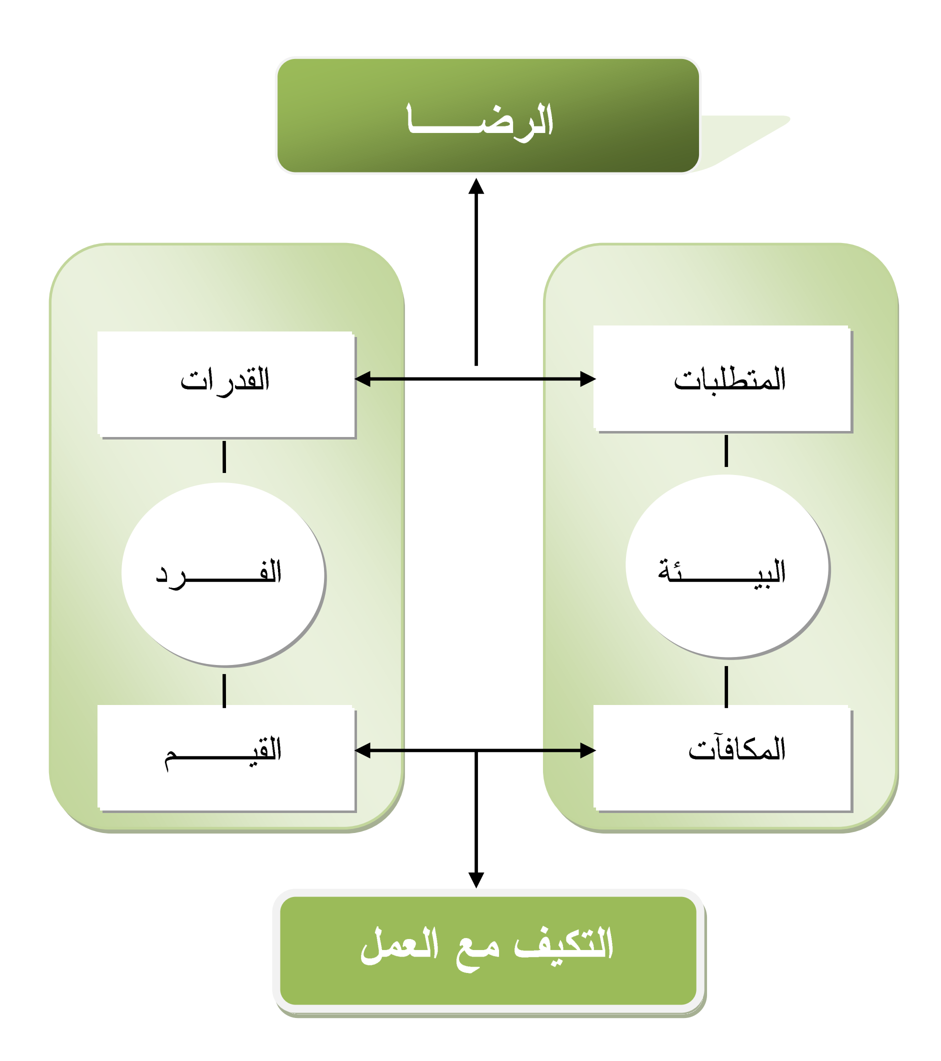
٢) إذا تم تحقيق المتطلبات بين البيئة والعمل وحدث التفاعل بينهما، عندها يتحقق ما يسمى التكيف بين الفرد ومهنته.

٣) يتحقق التكيف المهني بالنسبة للفرد بمعيارين هما، رضا الأفراد عن البيئة المهنية التي يعملون بها، وما يقدمه الأفراد لتلك البيئة.

٤) من المهم حصول الفرد على الرضا والقناعة لاستمراره بالعمل في مهنة ما.

٥) يمكن التنبؤ برضا الأفراد وثباتهم في مهنة ما عن طريق التطابق بين الأفراد والبيئات المهنية التي يعملون بها (Schreuder & Coétzee, 2007).

ويوضح الشكل رقم (٣) تفاعل الفرد والبيئة بحسب نظرية ديفز ولفكويست.



الشكل رقم (٣): تفاعل الفرد والبيئة بحسب نظرية ديفز ولفكويست.

(Winter, 2012).

٢ - **نظريات العملية - Process Theories:**

٢: ١ نظرية جينزبرغ (Ginzberg)

ظهرت نظرية جينزبيرغ (Ginzberg) وبلغت ذروتها في العام (١٩٥١) ثم عمل على مراجعتها وتعديلها في العام (١٩٧٢) لتتضمن المبادئ الأساسية التالية:

أ – عملية الاختيار المهني عملية نمائية تمر بثلاث مراحل منذ الطفولة وتمتد على مدار سنوات المراهقة وحتى نهاية حياة الفرد المهنية، وقد تشمل عملية البحث عن مجال عمل جديد خلال فترة التقاعد، كذلك فإن عملية البحث هذه تتأثر برضا الفرد عن مهنته السابقة وخبرته في العمل.

ب -تنتهي عملية الاختيار المهني بحلول وسطية من خلال الحصول على أكبر قدر من التوازن بين العوامل الفردية مثل الميول والقدرات والمفاهيم والحقائق البيئية مثل توفر فرص العمل والتعليم والنظرة المجتمعية لبعض المهن.

ج– اختيار الفرد لمهن تتناسب وميوله وقدراته متضمنة الحلول الوسطية بما يناسب خصائصه الشخصية وســوق العمــل يؤدي ذلك بالفرد إلى الشعور بالرضا المهني. (Schreuder & Coetzee, 2007).

مراحل الاختيار المهني وفق نظرية جينزبرغ (Ginzberg):

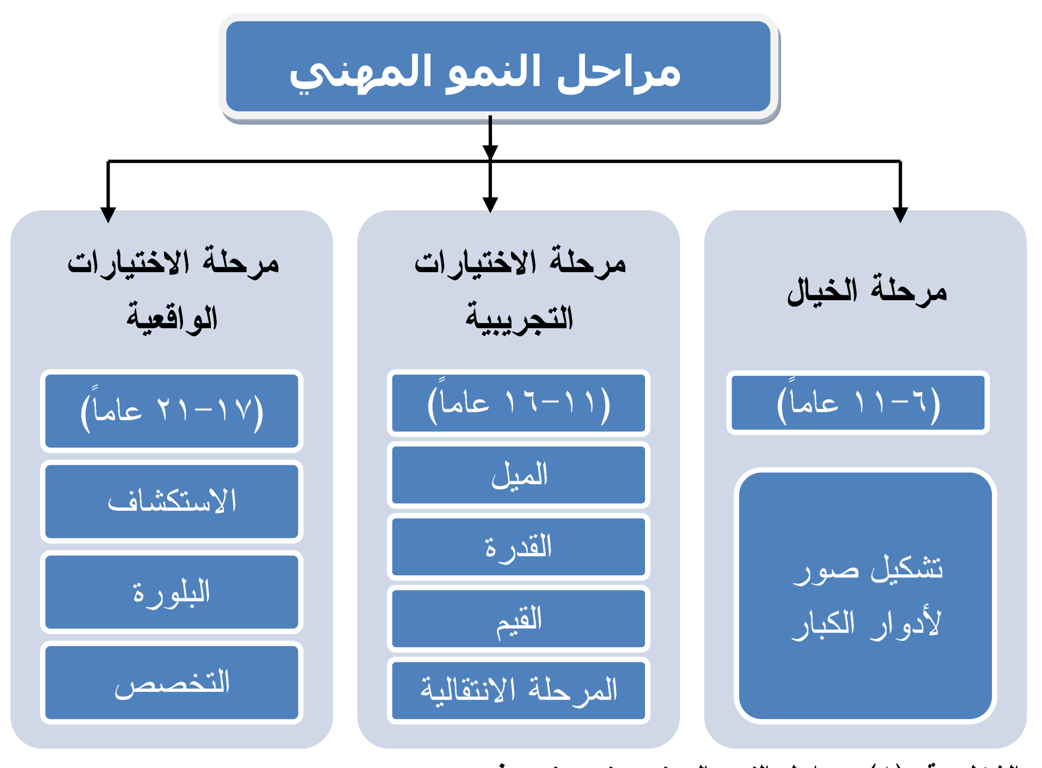
تتألف مراحل الاختيار المهني حسب نظرية جينزبرغ من ثلاث مراحل هي:

١ - مرحلة الخيال: من ٦– ١١عاماً، يعمل الأطفال في هذه المرحلة على تشكيل صور حول الأدوار التي يعمل بها الكبار، ويعتقدون بأنهم قادرون على الحصول على أي مهنة يرغبون بها، مع عدم الحصول على الفهم الكافي لطبيعة تلك الأدوار والآثار المترتبة عليها.

٢ - مرحلة الاختيارات التجريبية: من ١١–١٦ عاماً، يتركز الاختيار المهني في بداية هذه المرحلة على الميول، والقدرات والقيم، ثم تتطور عملية الاختيار المهني لتشمل الأهداف والاهتمام بالعالم الخارجي. وتعتبر هذه المرحلة

مرحلة انتقالية يتشكل خلالها مفهوم أعمق للواقع، حيث يعمل الفرد خلالها على بلورة مفاهيمه لاختيار التعليم العالي المناسب ومن ثم العمل.

٣ - مرحلة الاختيارات الواقعية: من ١٧ – ٢١ عاماً، وتعرف بمرحلة الاكتشافات، التي يعمل الأفراد من خلالها على اختبار الميول والقيم والقدرات، على سبيل المثال دراسة موضوعات معينة أو أخذ المشورة من أناس مقربين أو مختصين، وخلال هذه المرحلة تصبح التفضيلات المهنية لدى الأفراد أكثر وضوحاً وبلورة، من خلال تقييم العوامل المختلفة التي تؤثر في عملية الاختيار المهني، بما في ذلك تقييم النجاح والفشل لتلك الاكتشافات، وحصر وتحديد الاختيارات المهنية إلى أن يصل في نهاية هذه المرحلة إلى الاختيار النهائي عن طريق اختيار العمل المناسب (Schreuder & Coetzee, 2007). ويوضح الشكل رقم (٤) مراحل النمو المهني لدى جينزبرغ.



الشكل رقم (٤): مراحل النمو المهني عند جينزبرغ.

٢:٢ نظرية سوبر (Super)

أشـــار سوبـــــر (Super) خلال رحلته البحثية ما بين (١٩٥٣-١٩٩٠) إلى أن الأفراد تكون لديــهم قدرات واهتمامات وقيــم مختلفة تؤهلهم للالتحـــاق بوظائف معيـــنة، ولا تقتصر ميـــول الفـــرد على مهنـــة واحدة فقط، بل أن شريـــحة واسعـــة من المهن تقـــع ضمن اهتماماته. وفســـــر سوبر نظريتـــه معتمداً علـــى أربعـــة مجالات متنوعـــة هـــي علم النفـــس التفاضلي، وعلـــم نفس النمو، وعلم الاجتماع المهني، ونظرية الشخصية (Gysbers, Heppner, & Johnston, 2003).

وعمـــل سوبر منذ بدأ تطوير نظريته على وضع عشرة افتراضات للنظريـــة ثـــم توسعـــت النظرية لتمتـــد إلى ستة عشر افتراضاً، موزعة على أربع مجموعات على النحو التالي:

١ -أدوار الحياة

في الافتراضات ١-٣ ركزت نظرية سوبر على حياة الأفراد من خلال أدوار اجتماعية مختلفة. حيث ركزت الأدوار المهنية على المهن والنماذج المهنية بأنها تتأثر من خلال البناء الاجتماعي والخصائص الشخصية.

٢ -الخصائص المهنية

في الافتراضات ٤-٩ ركزت النظرية على حقيقة أن الأفراد يختلفون في خصائصهم المهنية، مثل القدرات وسمات الشخصية والميول والتفضيلات المهنية، ويبحثون خلال رحلة عملهم عن أعمال تتناسب وخصائصهم الشخصية، ويعتمد رضاهم عن حياتهم ومهنهم على ما يحققون من مخرجات مناسبة لقدراتهم، وحاجاتهم، وقيمهم، وميولهم، وسماتهم الشخصية، ومفاهيمهم الذاتية.

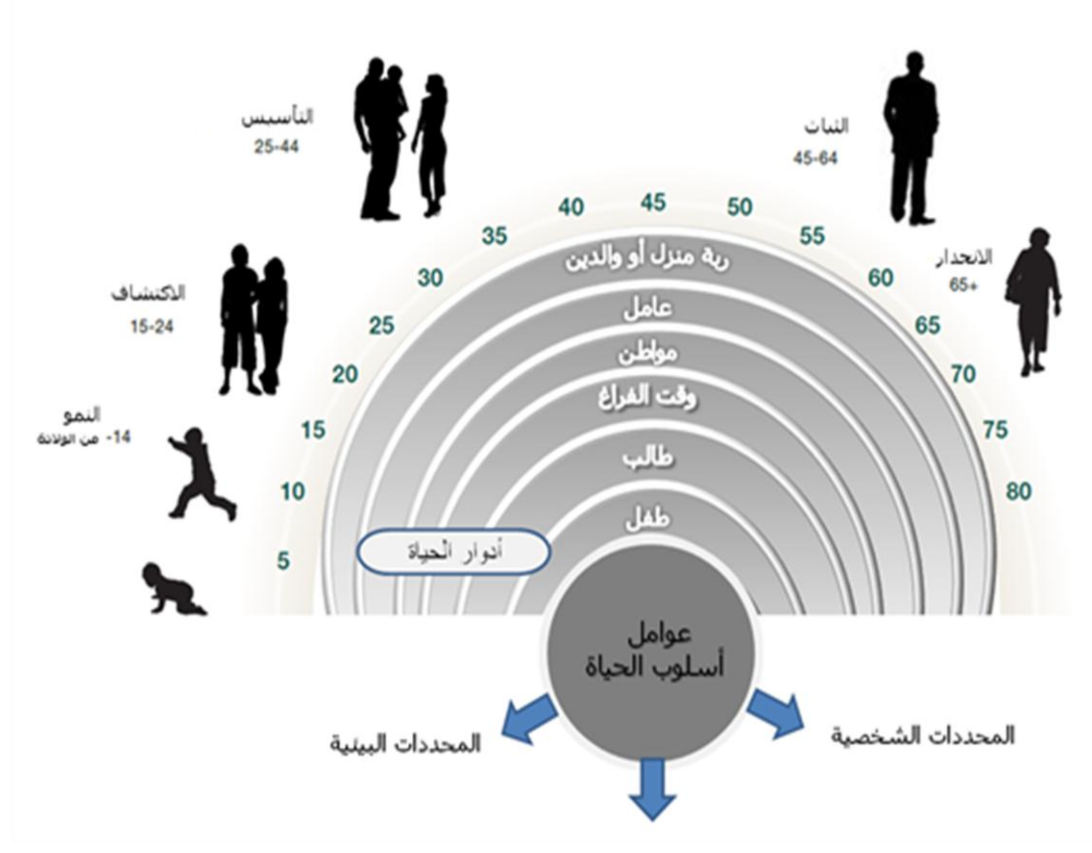
٣ -عملية البناء المهني

في الافتراضات ١٠-١٢ و ١٥-١٦ يصف عملية البناء المهني، بأنها تبدأ عندما يعمل الأفراد على تطوير ذواتهم المهنية من خلال الدراسة والتأمل. ويفترض سوبر كذلك بأن ذوات الأفراد المهنية تتغير مع مرور الوقت والخبرة فقد تتغير تفضيلاتهم المهنية، وكفاياتهم، وأوضاع عملهم، ومعيشتهم وبالتالي مفهومهم لذواتهم.

٤ عملية بناء النضج المهني

في الافتراضات ١٣-١٤ يصف سوبر عملية بناء النضج المهني من خلال مراحل الحياة ومراحل النضج المهني، وبأن نجاح الفرد في التأقلم مع حياته المهنية يعتمد على مدى استعداد الفرد للتعامل مع تلك المرحلة (Inkson, 2007).

وأشار سوبر إلى أن عملية الاختيار المهني تبدأ منذ الولادة حتى نهاية رحلة الحياة، وقسم عملية الاختيار المهني إلى مراحل حياة الفرد، وبين أن هذه العملية عبارة عن سلسلة من الاختيارات يمكن الاحتفاظ ببعضها والاستغناء عن البعض الآخر منها (الشهري، ٢٠١٠). وقسم سوبر أداور الحياة المهنية موزعة على شكل قوس سماه قوس قزح الحياة (Life Rainbow) ويوضح الشكل رقم (٥) هذه المراحل:



الشكل رقم (٥): قوس قزح الحياة بحسب نظرية سوبر.

(Careers New Zealand, 2012).

وبيّن سوبر أن لكل مرحلة من هذه المراحل العمرية خصائص تميزها عن المرحلة التي تسبقها بحسب الشكل رقم (٦):



الشكل رقم (٦): المراحل الخمس لتطور الحياة المهنية بحسب نظرية سوبر.
(Careers New Zealand, 2012).

٣ - نظريات المحتوى والعملية - Content & Process Theories:

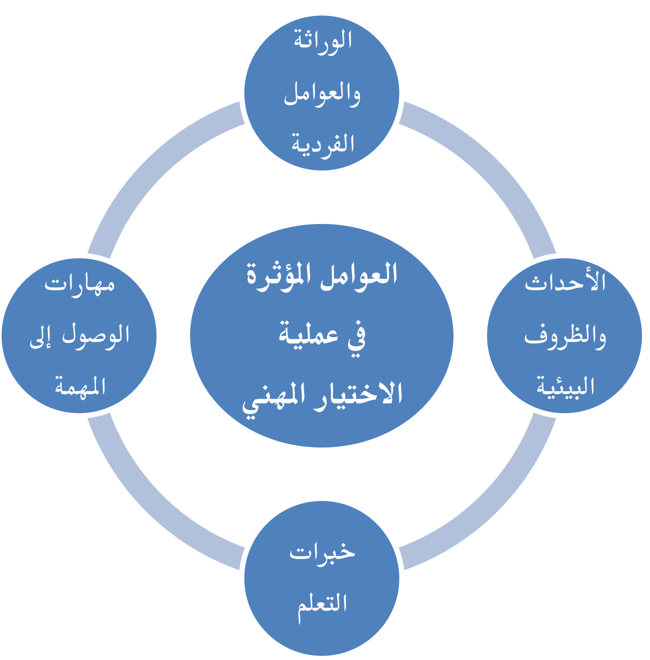
٣: ١ نظرية كرمبلتز (Krumboltz)

عمل كرمبلتز خلال الفترة الزمنية ما بين (١٩٧٨-١٩٩٤) على تطوير نظريته في التعلم الاجتماعي في محاولة لجمع العوامل التي تؤثر في عملية الاختيار المهني. ويؤكد كرمبلتز في نظريته على أثر العوامل الوراثية مثل العرق، والجنس، والخصائص الثقافية والمادية في عملية الاختيار المهني، وأن بعض تلك العوامل قد تحد من اختيار الأفراد لمهن معينة، كما أنه ليس باستطاعة أي فرد اختيار أي مهنة يرغب بها دونما تأثير لتلك العوامل. الأمر الآخر الذي أكده كرمبلتز هو أثر العوامل البيئية التي تلعب دوراً كبيراً في عملية التطور الوظيفي، وبالتالي عملية الاختيار المهني، مثل المناخ الاقتصادي، والفرص المهنية المتاحة، وقوانين العمل، وموارد الأسرة، والنظم التعليمية وغيرها من المتغيرات التي تعتبر خارجة عن سيطرة الفرد الداخلية. ومن العوامل المؤثرة أيضاً تجارب التعلم السابقة التـــي قد

يختبرها الفرد وبالتالي تتشكل مواقف لدى الأفراد نحو مهن معينة، وأكثر ما يظهر ذلك بتأثر الأطفال بسن مبكر بتوجهات أبائهم نحو مهن معينة. أما العامل الأخيـــــر الواجب أخذه بعين الاعتبـــــار في هذه النظرية فهو الأسلوب المهاري لدى الفرد لأداء المهمـــــة، مثـــل معيار الفرد لأداء المهمـــة، وعادات العمل، وقـــــدرة الفرد على تغيير استراتيجيات حل المشكلة بمرونة وفقاً للمتطلبات التـــي يقتضيها الوضع (Kottler & Shepard, 2011).

وأشارت هذه النظرية كذلك إلى أن الأفراد يكتسبون الشعور والإحساس بأنفسهم من خلال مراقبة سلوكهم ومواقفهم ومعتقداتهم ومشاعرهم. ومع مرور الوقت يشكل الأفراد تعميمات حول أنفسهم تؤثر في مسار حياتهم. كذلك يتعلم الأفراد خلال حياتهم سلوكات صغيرة تنتهي بمرور الوقت إلى مهارات كبيرة، وأخيراً يحدث التعلم الجوهري عن طريق عملية النمذجة، من خلال تكرار السلوكات والصفات المرغوبة للأشخاص المرغوبين والمحببين (Andersen & Vandehey, 2012).

ويوضح الشكل رقم (٧) العوامل الأربعة التي تؤثر في عملية الاختيار المهني بحسب نظرية كرمبلتز.



الشكل رقم (٧): العوامل المؤثرة في عملية الاختيار المهني بحسب نظرية كرمبلتز.

وأخيرا يمكن القول بأن نظرية كرمبلتز خرجت بمفهوم يصف كيف يمكن للأفراد بناء نموذج مهني حاسم من شأنه أن يؤثر في اتجاهاتهم وسلوكاتهم نحو اختيار مهنة معينة، وبرغم اعتراف هذه النظرية بتأثير العوامل الجينية والتأثير الثقافي على الأفراد، إلا أنها أشارت إلى أن عملية الاختيار المهني مرورا بمراحل النمو المهني تسير في سياق نموذج متعلّم (Andersen & Vandehey, 2012).

٣: ٢ نظرية لينت وبراون وهاكيت (Lent, Brown & Hachett)

تستند هذه النظرية على النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا Bandura (١٩٨٦)، وتطبق هذه النظرية مبادئ التعلم الاجتماعي لوصف تطور الميول، والاختيارات المهنية، والجهود المبذولة لدى الأفراد للأداء المهني. ويصف لينت (Lent) من خلال نظريته بأن عملية النمو المهني هي عبارة عن تفاعل معقد يتم بين الفرد وسلوكه والبيئة. ويقول أن لكل فرد من الأفراد مفاهيم معرفية فريدة يمتاز بها عن غيره، وهذه المفاهيم المعرفية قد تكون أو لا تكون مرتبطة بالسلوكات الظاهرة لدى الأفراد، ولكنها حتماً على علاقة بالبيئة الخارجية المحيطة بهم، المتوقع أن تكون إما مكافأة أو معاقبة للسلوك الذي يقوم به الفرد (Andersen & Vandehey, 2012).

وقد توسع لينت ورفاقه في نظرية بانــدورا (Bandura, 1986) الاجتماعية المعرفيــة ونظرية الكفاءة المهنية الذاتية لهاكيت (Hackett, 1981) لتنبثق عنها هذه النظرية التي تفترض وجود تأثير للعوامل الفردية، مثل القدرات والميول المهنية، والعوامل البيئية على آليات الفاعلية الذاتية المهنية. وبحسب نظرية لينت فإنه يمكن التنبؤ بالميول المهنية والأكاديمية بناء على الفاعلية الذاتية والتوقعــات الناتجة عنها. وعرّف لينت الفاعلية الذاتية بأنها أحكام الأفراد على قدراتهم من أجل تنظيم وتنفيذ مسارات من المهام اللازمة للوصول إلى أداء ناجــح وتحقيق الأهداف المهنية. أمــا التوقعات فهــي الأفكار الشخصية للأفراد حــول قدراتهم في مجالات معينة وأفكارهــم حـــول النتائج المحتملة التي تقود إلى تطوير ميولهم المهنيــة التي تتنبأ بدورهــا بالأنشطة والمهن التي قد يختارها الفرد ليعمل بها (Gysbers et al., 2003).

وتجدر الاشارة هنا إلى أن الكفاءة الذاتية تستند إلى الوعي بالنواتج المحتملة كي يقرر الفرد أن يتخذ الإجراء بالاختيار المهني أم لا. كما أن الكفاءة الذاتية تستند إلى خبرات التعلم السابقة وليس الاحتمالات. ومن المهم بالنسبة للفرد بحسب نظرية

لينت معرفة بأن هناك فرقاً كبيراً بين ما يرغب بفعله وما يمكن تحقيقه بالفعل. ويعتقد لينت بأن الكفاءة الذاتية مهمة جداً لتحديد الاختيار المهني والأنشطة والبيئة التي يرغب الفرد أن يعمل بها، بالإضافة إلى أهمية محاولات الأفراد أنفسهم ومثابرتهم وأنماط تفكيرهم، وردود أفعالهم الانفعالية عند مواجهة العقبات التي قد تعترض مسار حياتهم المهنية (Andersen & Vandehey, 2012).

٣ :٣ نظرية آن رو (Ann Roe)

فـــي عـــــام (١٩٥٦) نشــــــرت آن رو Ann Roe كتابهــا ســــيكولوجيــة المهــــن (The Psychology of Occupations) حيث أسست نظرياتها في النمو المهني التي تعود جذورها إلى نظرية ماسلو (Maslow) للحاجات. وتقول آن رو في نظريتها بأن مراحل الطفولة المبكرة تدفع بالأطفال للدخول ضمن مجموعات مهنية، وعملت على تطوير ميادیــن وحقـــــول للميول المهنيـــــة ضمـــن مستويات مهنية مصنفة بحسب المهن (Brown, 2002). وتـــرى آن رو بأن كــل فـــرد لديـــه استعداد لتحرير طاقاته بواسطة العمـــل، وأن ذلك التحريـــر مرتبط بخبـــرات الطفولة المبكرة التي يتعرض لها الفرد التي تتضمن أسلوب وطريقة تعامل ورعاية الوالدين في اشباع الحاجات وأهميتها في توجيه ميـــول الأفراد واهتماماتهم. وتضيف آن رو أن الخصائص الوراثيـــة عنـــــد الأفراد لا تتأثر بالخبرات التـــي مـــروا بها خلال سنوات الطفولة وحسب، بـــل بالثقافة، والوضـــع الاجتماعي، والاقتصادي للأسرة، وبالدرجـــة التـــي يسمح بهـــا الوالدان للطفل بإشبـــاع حاجاتـــه أو عدم إشباعها (عبد الهادي والعزة، ١٩٩٩).

وافترضت آن رو أن الاختيار المهني يعود إلى التفاعلات المبكرة بين الآباء والأبناء التي تحدد توجهات الأبناء نحو المهن، فإذا كانت العلاقة قائمة على نوع من التقبل والاحترام، فإن الأبناء سوف يهتمون بمهن تتعلق ممارساتها بالأفراد المحيطين بهم، أما إذا كانت العلاقة قائمة على الخوف والقلق فإن الأبناء سيهتمون بمهن ترتبط بالأشياء أكثر من الأفراد (نزال، ٢٠٠٥). وتأثرت آن رو في نظريتها حول عملية الاختيار المهني بجاردنر ميرفي (Gardner Murphy) في استخداماتها لأساليب الطاقة النفسية التي يقوم بها الأهل بوصفها طريقاً تتدفق من خلاله طاقة الأطفال نحو العمل (الداهري، ٢٠٠٥).

التقنين – Standardization

تعود بدايات تقنين الاختبارات إلى العالم فونت (Vont)، الذي وضع أسس المنهج التجريبي في علم النفس عندما وضع شروط محددة لضبط الظروف التي تجري فيها التجارب، الذي استلزم أن توحد ظروف ملاحظة المفحوصين، ثم انتشرت عملية التقنين بعد الحرب العالمية الثانية بشكل أوسع عندما انتشرت الاختبارات النفسية في مجالات واسعة، حيث مهدت لظهور مؤسسات تهتم بمجال القياس وعملت على تصميم الاختبارات النفسية وتسويقها وتقنينها (النفيعي، ٢٠٠١). وتوفر الاختبارات المقننة طرائق للحصول على نتائج بموجب خطوات وأساليب موحدة تعني تقديم نفس المجموعة من الأسئلة المتضمنة نفس الإرشادات والمحددات الزمنية، وأن تكون طريقة التصحيح محددة وموحدة بشكل دقيق، وعادة ما تعد هذه الاختبارات من قبل خبراء في القياس ثم تطبق على مجموعة معيارية بحيث يُفسّر أداء الفرد بأسلوب معياري المرجع (الزبيدي، ٢٠٠٣).

ويذكر عودة (٢٠٠٥) أن عملية تقنين الاختبار تمر بتسعة مراحل هي:

١ -على الفاحص وكخطوة أولى في عملية تقنين الاختبار أن يحدد الغرض من الاختبار، وما الذي يهدف الاختبار إلى قياسه، ثم العمل على وضع تعريف إجرائي يمكن من خلاله قياس سمة معينة.

٢ -تحديد مجال السمة المراد قياسها، وتحديد مجالاتها الفرعية ومكوناتها.

٣ -صياغة فقرات الاختبار بما يناسب السمة المراد قياسها، وبما يتلاءم مع العينة الممثلة للفحص من خلال ترجمة وتعديل أو إعادة الفقرات باللغة التي يفهمها أفراد العينة.

٤ -إخراج الصورة الأولية للاختبار، متضمنة ورقة الأسئلة وورقة الإجابة، وتعليمات تطبيق الاختبار.

٥ -اخضاع الاختبار في صورته الجديدة للتحكيم من قبل خبراء مختصين في المجال المهني، للتأكد من سلامة اللغة وملاءمة الفقرات لأفراد العينة والسمة المقاسة.

٦ -تطبيق الاختبار على عينة تجريبية استطلاعية للتحقق من وضوح وسلامة العبارات ووضوح التعليمات، وتحديد الزمن اللازم للإجابة على الاختبار، مع مراعاة تطبيق الاختبار وفق ظروف موحدة لجميع أفراد العينة.

٧ -تحليل الفقرات واستخراج النتائج للتعرف إلى دلالات الصدق والثبات للاختبار، والتأكد من أن الاختبار يتمتع بخصائص سيكومترية ملائمة للمجتمع.

٨ -اشتقاق معايير الأداء على الاختبار من خلال الحكم على أداء أفراد العينة، والمقارنة بينهم، واستخراج المتوسطات الحسابية.

٩ -إعداد الاختبار وطباعته بصورته النهائية وتجهيزه لتطبيقه على أفراد العينة المراد فحصها، ومن ثم العمل على نشره للاستفادة منه من قبل فاحصين آخرين، ويبين الشكل رقم (٨) التسلسل في الخطوات التي تم ذكرها.

تحديد الغرض من الاختبار

تعريف ما يقيسه الاختبار (أو تعريف السمة المقيسة) تعريفاً إجرائياً

تحديد مجال السمة أو تحديد المحتوى

وتحديد المكونات الفرعية للسمة أو المحتوى

صياغة الفقرات (بنود وأسئلة الاختبار)

إخراج الصورة الأولية لكراسة الاختبار

(ورقة الأسئلة، ورقة الإجابة، التعليمات، الملاحق)

إخضاع الاختبار للتحكيم من قبل خبراء مختصين

التجريب الأولي للاختبار على عينة صغيرة نسبياً بغرض التعرف إلى وضوح التعليمات

ووضوح صياغة الأسئلة وتحديد زمن الاجابة

التعريف بالخصائص السيكومترية للاختبار

(أي دلالات الصدق والثبات)

اشتقاق المعايير

إعداد دليل الاختبار وتجهيزه للنشر

الشكل رقم (٨): الخطوات العامة لتقنين الاختبار.

(عودة، ٢٠٠٥، ص.١٨٠)

وتشتمل عملية التقنين على أربعة عناصر رئيسة مهمة هي:

أولاً: الموضوعية – Objectivity:

والموضوعية تكون في بناء الأداة وتحليلها بالاعتماد على الأساليب العلمية الموضوعية بحيث يضمن عدم تدخل العوامل الذاتية (النفيعي،٢٠٠١)، أي أن يتم تطبيق الاختبار وتصحيحه وتفسير درجاته بصورة مستقلة بعيدة عن الحكم الشخصي للفاحص.

ثانيا: المعايير - Norms :

إن المشكلة التي تواجه المختصين في السلوك البشري هي البحث عن وحدات ذات دلالة ومعنى يمكن تفسيرها ومقارنتها، بالإضافة إلى مشكلة وضع مستويات لمقارنة وقياس وتفسير السلوك الإنساني، وتلك هي الوحدات التي تسمى بالمعايير. ويشتق المعيار من عينة التقنين التي تمثل المجتمع الأصلي الذي سيتم دراسته، بحيث تكون العلامات المحولة للعلامات الخام لأفراد هذه العينة مصدراً للمعيار، أي أنه عند مقارنة علامة المفحوص في اختبار ما، عندها يتم العودة إلى ما يكافئه في عينة التقنين، وعند نقل الاختبار من بيئة إلى أخرى فلا بد من تقنين الاختبار على عينات موازية لعينات التقنين الأصلية لاشتقاق معايير جديدة (الجلبي، ٢٠٠٥). وللمعايير أنواع منها:

أ – **المعايير القومية/ الوطنية:** هي أكثر أنواع المعايير شيوعاً في أبحاث وتقارير ناشري الاختبارات ودارسي السلوكات الانسانية والأكثر استخداماً من الباحثين التربويين. وترد هذه المعايير بشكل منفصل حسب المستويات الدراسية أو الفئات العمرية المختلفة التي تم اعداد الاختبار من أجلها، وتحسب عن طريق جمع البيانات على مستوى البلد عموماً (الزبيدي، ٢٠٠٣).

ب – **المعايير المحلية:** تحسب بجمع البيانات من منطقة محددة واستخدامها بدلاً من المعايير الوطنية في تقدير أداء الأفراد (الجلبي، ٢٠٠٥).

ج – **معايير المجموعة الخاصة:** وهي المعايير المحددة لمجموعة معينة أو لمجموعة خاصة معينة، مثل المجاميع المعيارية للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، أو الاختبارات التي تقيس سمة محددة مثل لغة معينة أو قدرة معينة.

د– **معيار الصف/ أو المدرسة:** ويحسب هذا المعيار بالنسبة لصف واحد أو لمدرسة واحدة في اختبار معين (الزبيدي، ٢٠٠٣).

ثالثا: الصدق - Validity:

يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب ان يتمتع بها الاختبار المقنن، ولقد تعددت التعريفات التي عرفت الصدق مثل تعريف إدجرتن (Edgerton) حيث عرفه بأنه المدى الذي تكون به أداة القياس مفيدة لهدف معين. أما ليندوكوست (Lindquist) فعرفه بأنه درجة الصحة التي يقيس بها الاختبار ما نريد قياسه. وعرّفه كاتل (Cattle) بأنه قدرة الاختبار على التنبؤ ببعض الوظائف أو أشكال السلوك المحددة والمستقلة عن الاختبار والتي تعد محكاً لصدق الدرجة (الجلبي، ٢٠٠٥). وللصدق أنواع منها:

أ – صدق المحتوى– **Content Validity**.

ب – صدق المحك – **Criterion Validity**.

ج – صدق البناء – **Construct Validity**.

رابعاً: الثبات – Reliability:

يعرف ثبات الاختبار بأنه الاتساق والدقة في القياس، وكما يرى (علام، ٢٠٠٢) بأن الاختبار يعتبر ثابتاً إذا كان خالياً من الأخطاء العشوائية، ولديه القدرة على قياس المقدار الحقيقي للسمة المراد قياسها قياساً متسقاً في ظروف مختلفة ومتباينة. أي بمعنى الاتساق في مجموع درجات الاختبار التي قاست ما يجب قياسه والذي يعني معامل ارتباط بين مجموعة من الدرجات ومجموعة اخرى من الدرجات على اختبار مكافئ، تم الحصول عليها بشكل مستقل من أفراد المجموعة نفسها (الجلبي، ٢٠٠٥). وللثبات أنواع منها:

أ – إعادة الاختبار– **Test- Retest Method**.

ب– التجزئة النصفية – **Split-Half**.

ج– الصور المتكافئة – **Equivalent Forms**.

د– طريقة الاتساق الداخلي – **Internal Consistency**.

الدراسات السابقة

سيتم في الجزء التالي عرض عدد من الدراسات على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي التي تم فيها دراسة الميول المهنية:

أولاً: الدراسات باللغة العربية

سعت دراسة العنزي (٢٠١١) إلى اكتشاف مدى العلاقة بين الميول المهنية والقيم الشخصية والتحصيل الدراسي لدى طلبة الصف الأول الثانوي في إدارة التربية والتعليم في منطقة تبوك، ولغايات الدراسة تم تطبيق قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند (VPI) على عينة مؤلفة من (١١٤٦) طالباً وطالبة، منهم (٥٥٤) طالباً و (٥٩٢) طالبة، مستخدماً القائمة التي قام الشهري (٢٠١٠) بتكييفها للبيئة السعودية، بالإضافة إلى استخدام أداة لقياس القيم الشخصية من إعداد الباحث، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين الميول المهنية والقيم الشخصية والتحصيل الدراسي. كما وأظهرت نتائج الدراسة أن الميول المهنية تختلف باختلاف النوع الاجتماعي، حيث ارتفعت ميول الطلبة الذكور على المقاييس: الواقعي، والمغامر، والذكورة، والندرة، بينما كانت الإناث أكثر ميلاً على المقاييس: الباحث، والفني والاجتماعي، والانوثة، والمكانة، والخضوع.

وهدفت دراسة الشهري (٢٠١٠)، إلى تعريب وتقنين وتحديد الخصائص السيكومترية واشتقاق معايير الأداء لقائمة التفضيلات المهنية (VPI) لهولاند في البيئة السعودية. وقد تم تطبيق القائمة على عينة مكونة من (٧٦٥) طالباً وطالبة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من المرحلة الثانوية في منطقة القريات. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الذكور أظهروا ميلاً نحو الأنماط: الواقعية والذكورة، والندرة، بينما أظهرت الإناث ميلاً نحو الأنماط: البحثية، والفنية، والاجتماعية، والأنوثة، والمكانة، والخضوع. وخلصت الدراسة إلى أن الخصائص السيكومترية للقائمة كانت مقبولة لأنماط المهن في البيئة السعودية.

وقامت عبد الحسين (٢٠١٠) بدراسة الأنماط الشخصية والتفضيلات المهنية السائدة لدى الطلبة الموهوبين وأقرانهم الاعتياديين وفق نموذج هولاند، واستخدمت قائمة هولاند للتفضيلات المهنية (VPI) بعد تعديلها للبيئة العراقية، بحيث أصبح عدد فقرات القائمة (٩٠) فقرةً. وجرّبت القائمة على عينة مؤلفة من (٤٥٠) طالباً وطالبة من الصف الأول متوسط إلى السادس المتوسط من الطلبة الموهوبين والاعتياديين، وبعد استبعاد ٤ فقرات لعدم مطابقتها للبيئة العراقية، تكونت القائمة بصورتها النهائية من (٨٦) فقرة. وقد قامت الباحثة بتطبيق القائمة على عينة مؤلفة من (١٢٠) طالباً وطالبة من نفس الصفوف، (٦٠) من الطلبة الموهوبين و (٦٠) من الطلبة العاديين. وأكدت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة الموهوبين والعاديين على الأنماط الشخصية والتفضيلات المهنية، وخلصت الدراسة إلى ملائمة قائمة هولاند (VPI) لقياس ما أعدت من أجله.

وهدف الزهراني (٢٠١٠) في دراسته التعرف إلى التفضيل المهني وعلاقته باتخاذ القرار المهني لدى طلاب الكليات المهنية تبعاً للمستوى الدراسي والتخصص والعمر. واستخدم الباحث لأغراض دراستة قائمة التفضيلات المهنية لهولاند (VPI)، التي قام بتعريبها عبد الفتاح دويدار في عام ١٩٨٧، وتكونت القائمة من (١٦٠) فقرة موزعة على الأنماط الشخصية والبيئات المهنية الست، ثم قام الباحث بتعديل القائمة بحذف المهن التي لا تلاءم البيئة السعودية، مستعيناً ببعض الباحثين والمحكمين، وأعد قائمة تفضيلات مهنية مكونة من (٤٤) فقرة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أهمية التفضيلات المهنية في علاقتها بالقرار والاختيار المهني.

وهدفت دراسة المسعودي (٢٠٠٧) إلى التحقق من صدق وثبات الاختبار الموجه ذاتياً للميول المهنية لجون هولاند في البيئة السعودية. وقد طبقت الدراسة على عينة تألفت من (١٧٣٨) طالباً وطالبة من المرحلة الثانوية في منطقة تبوك. وأظهرت نتائج الدراسة إن الاختبار تمتع بمستوى ثبات وصدق عاليين. وتم حساب معاملات الصدق بينها وبين قائمة التفضيلات المهنية (VPI)، كما تم التأكد من صدق الشكل السداسي للأنماط المهنية لدى هولاند (RIASEC) عن طريق حساب معاملات الارتباط بين البيئات المهنية الست واتساقها مع الشكل السداسي، وقد

بينت نتائج الدراسة أنها كانت متسقة فيما بينها إلى حد كبير. وأظهرت النتائج، أيضاً، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الميول المهنية.

وهدفت دراسة عبد الحميد (٢٠٠٣) إلى الكشف عن الفروق في التفضيلات المهنية حسب التخصص الدراسي ومستوى التحصيل الدراسي. واستخدم الباحث اختبار هولاند للتفضيلات المهنية (VPI) على عينة مكونة من (٢٢٠) طالبة بكليتي الآداب والعلوم بجامعة الإمارات العربية المتحدة، في أربع تخصصات أكاديمية وهي: علم النفس، واللغة العربية، والحاسب الآلي، والجيولوجيا. وبينت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى الاهتمامات البحثية لدى طالبات كلية العلوم مقارنة بطالبات كلية الآداب. وبينت النتائج ارتفاع مستوى الاهتمامات الاجتماعية والفنية لدى طالبات الآداب مقارنة بطالبات العلوم، كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مختلف الاهتمامات المهنية بين طالبات علم النفس من جهة واللغة العربية من جهة أخرى. وكذلك الحال بين طالبات الحاسب الآلي والجيولوجيا. وعدم وجود اختلاف في مستوى الميل للمغامرة بين الطالبات حسب التخصص الدراسي. وأظهرت الدراسة كذلك ارتفاع مستوى الميل الاجتماعي بالنسبة لمتوسطات التحصيل الدراسي مقارنة بمرتفعات وضعيفات التحصيل. كما أظهرت الدراسة انخفاض الميل البحثي والميل للمغامر بالنسبة للطالبات ذوات الآباء منخفضي مستوى التعليم. في حين لا توجد فروق دالة إحصائياً في مختلف الاهتمامات المهنية تعزى لاختلاف مستوى تعليم الأم.

ثانياً: الدراسات باللغة الأجنبية

سعت دراسة سودانو **(Sodano, 2011)** إلى دراسة التكامل بين الميول المهنية والكفايات والنزعات بين الشخصية لطلبة المرحلة المتوسطة. وقد طبق دراسته على عينة من (١٨٣) طالب وطالبة في الصف السادس. وتم استخدام قائمة التفضيلات المهنية (VPI) لغايات جمع البيانات، حيث قارنت الدراسة بين منظور هولاند ومنظور دوائر التجمع البين شخصي (Circumplex) وأظهرت نتائج الدراسة وجود ستة أوجه محددة للميول المهنية بحسب القائمة في منظور هولاند (الأنماط الستة للشخصية RIASEC) يمكن اعتبارها النموذج المهيمن على النزعات بين الشخصية عند الأطفال والبالغين.

وهدفت دراسة أجراها بوباني وهانسن **(Bubany & Hansen, 2011)** إلى البحث في مدى التغيرات في الميول المهنية التي يمكن أن تحدث للذكور والإناث من عمر ما بعد الولادة إلى سن الجامعة، وكيف يمكن أن تؤثر العوامل الثقافية الاجتماعية على النمو المهني. وعن طريق سلسلة من الدراسات وجمع البيانات والتحليل الإحصائي لعينة من الأفراد امتدت من عام ١٩٧٦ ولغالية ٢٠٠٤، باستخدام قائمة سترونج للميول المهنية (SII) وقائمة هولاند للتفضيلات المهنية (VPI). أبرزت نتائج الدراسة وبشكل ملحوظ ارتفاع نسبة ميل الإناث للنمط المغامر، وانخفاض نسبة ميل الذكور للنمط الواقعي والباحث. وعزت الدراسة النتائج لتأثير العوامل الاجتماعية الثقافية على تغير الميول المهنية.

وفي دراسة أجراها أوشي **(Ohashi, 2009)** هدفت إلى البحث في فاعلية قائمة هولاند للتفضيلات المهنية، ونموذج هولاند السداسي (RIASEC) كأداة تصلح لتحديد الهوية المهنية للطلبة اليابانيين في المرحلة الثانوية في المدارس الأمريكية، لحصر الخيارات المهنية وتطوير الهوية المهنية الخاصة بهم. ركزت دراسته وبشكل خاص على كيفية ردود أفعال الطلبة على الأداة اعتماداً على الفروق الجنسية، والاتجاهات نحو البحث عن عمل. وتألفت عينة الدراسة من (٥٨) طالباً وطالبة يابانيين مقيمين في الولايات المتحدة الأمريكية. وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الحصول على درجات عالية في تحديد الهوية المهنية والقدرة على استخدام أدوات مناسبة لاستكشاف الميول المهنية، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للجنس، ودعمت نتائج الدراسة كذلك فاعلية استخدام نموذج هولاند (RIASEC) في التدخل الإرشادي.

وفي دراسة أعدها المسكري ورفاقه **(AlMiskry, Bakar, & Mohamed, 2009)** لتحديد الفروق بين الجنسين في التفضيلات المهنية، وتأثيرها في الخيار المهني لدى طلبة البكالوريوس في الجامعات الحكومية في ماليزيا. تألفت عينة الدراسة من (٢٣٨) طالبا وطالبة من سبع كليات في ثلاث جامعات في ماليزيا، كان متوسط أعمارهم ٢١,٦٥ عاماً. تكونت أداة الدراسة من قسمين، احتوى القسم الأول على أسئلة حول المتغيرات الديموغرافية (العمر، والجنس، وسنة الدراسة، والتخصص، وموقع السكن، والحالة الاقتصادية)، والقسم الثاني اشتمل على قائمة التفضيلات

المهنية لهولاند (VPI). وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التفضيلات المهنية، وبالأخص في البيئة الواقعية والمغامرة لصالح الذكور. كما أظهر الطلبة ميلاً إلى الاعتقاد بأن بعض المهن تناسب جنس دون الجنس الآخر.

وفي دراسة أجراها كيلي وكينب **(Kelly & Kneipp, 2009)** هدفت إلى التعرف إلى طبيعة العلاقة بين الابداع والتفضيلات المهنية، شملت عينة الدراسة **(١١٥)** طالباً وطالبة بمستوى درجـــة الباكالوريوس، تم جمع بيانات التفضيلات المهينة باستخدام قائمة هولاند المختصرة (VPI-C) والمكونة من **(٣٠)** فقرة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه إيجابية بين الإبداع والتفضيلات المهنية، خصوصاً لدى الطلبة المصنفين ضمن نمط الشخصية الفنية.

كما هدفت دراسة هيرسكي وليج **(Hirschi, & Lage, 2007)** إلى التحقق من وجود فروق ذات دلالة في الميول المهنية لدى طلبة المدارس في المرحلة الثانوية ومدى جاهزية الطلبة في هذه المرحلة لتحديد خياراتهم المهنية، بناء على متغيرات النوع الاجتماعي، والعرق، ونوع المدرسة. وتألفت عينة الدراسة من (٣٥٨) طالباً وطالبة موزعين على ثلاثة أنواع مختلفة من المدارس وهي (المدارس ذات المتطلبات الأكاديمية المنخفضة، والمدارس ذات المتطلبات الأكاديمية الأساسية، والمدارس ذات المتطلبات الأكاديمية العالية)، في خمس مقاطعات في شمال كانتون في سويسرا. ولأغراض الدراسة تم تطبيق قائمة التفضيلات المهنية لهولاند، لتحديد الهوية المهنية ونمط الشخصية المهنية، واستخدام استبانة توجهات اختيار المهنة، واستبانة النمو المهني. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة في الميول المهنية تعزى للنوع الاجتماعي، حيث أظهر الذكور ارتفاعاً في الميل على أنماط الواقعي، والباحث، بينما أظهرت الإناث ارتفاعاً على أنماط الفني والمغامر، في حين لم تظهر أي فروق ذات دلالة بين الجنسين على النمط التقليدي. بالنسبة لمتغير العرق لم تظهر نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة بين جميع الجنسيات التي خضعت للدراسة. بالنسبة لمتغير نوع المدرسة فقد أظهرت النتائج ارتفاع ميل الطلبة في المدارس ذات المتطلبات المتقدمة على انماط الباحث والفني بينما لم تظهر فروق ذات دلالة على الأنماط الأخرى. أما بالنسبة لمدى الجاهزية لاتخاذ قرار الاختيار المهني فقد ظهرت فروق ذات دلالة تعزى للجنس لصالح الذكور، ولم تظهر أي فروق ذات دلالة تعزى

للعرق أو الجنسية، أما بالنسبة لمتغير نوع المدرسة فقد ظهرت فروق ذات دلالة لصالح المدارس ذات المتطلبات الاكاديمية الأساسية.

وهدفت دراسة سيفركو وتوني (**Šverko & Toni, 2006**) إلى التحقق من صدق نظرية هولاند وصلاحية قائمة هولاند للتفضيلات المهنية في المجتمع الكرواتي، وأجريت الدراسة على عينة من الطلبة الكرواتيين في المرحلة المتوسطة والثانوية من أعمار مختلفة بلغ عددهم (١٨٦٦) طالباً وطالبة. وباستخدام قائمة هولاند للميول المهنية، أظهرت أداة الدراسة ثباتاً عالياً على جميع انماط القائمة. وتم التحقق من صدق بناء القائمة، ومن ثم اثبات صحة فرضية علاقة نموذج هولاند بالتوجهات المهنية لدى عينة الدراسة. وخلصت الدراسة إلى ان نتائج الطلبة على قائمة هولاند للميول المهنية يمكن الاستفادة منها في التخطيط للبرامج التربوية المستقبلية، ودعمت صدق نظرية هولاند وقابليتها للاستخدام في المجتمع الكرواتي.

وقد أجرى ثمبسون ورفاقه (**Thompson et al., 2004**) دراسة على عينة كبيرة بلغ عددها (١١٥٧٠) من الأفراد ذكوراً وإناثاً في المجتمع الأمريكي، قسمت إلى خمس فئات عمرية (١٣-١٩)، (٢٠-٢٩)، (٣٠-٣٩)، (٤٠-٤٩) و(٥٠-٥٩)، باستخدام قائمة سترونج للميول المهنية، وقائمة التفضيلات المهنية لهولاند، لاختبار الفروق في الميول المهنية بحسب متغيرات العمر والنوع الاجتماعي، على الأنماط المهنية الست لنموذج هولاند (Holland RIASEC)، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة في الميول المهنية تعزى لاختلاف الجنس، فقد اظهر الذكور ارتفاعاً واضحاً على مقياس الباحث، والواقعي، والتقليدي، والمغامر، في حين اظهرت الإناث ميلاً على مقياس الفني، والاجتماعي، بحيث ظهر أعلى اختلاف على مقياس الواقعي وأقلها على المغامر. أما عامل العمر فقد اظهر اختلافاً بسيطاً بالنسبة للعينة كبيرة الحجم إذا ما قورن بعامل الجنس.

في دراسة قام بها موري وهول (**Murray, & Hall, 2001**) للبحث في الفروق بين الجنسين في الميول المهنية بالنسبة لطلبة الجامعة في مرحلة البكالوريوس في جامعة باكنيل في الولايات المتحدة الأمريكية. تم اجراء الدراسة على عينة مؤلفة من (٢١٦) طالباً وطالبة، باستخدام قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند (VPI)، واستبانة الأنشطة التي يميل لها الطلبة، التي اعتمد في

اعدادها على نظرية هولاند ونموذج (RIASEC)، بينت نتائج الدراسة وجود فروق بين الجنسين في الميول المهنية حيث بدى واضحاً ارتفاع ميل الإناث على المقاييس الإجتماعي، والمغامر، في حين اظهر الذكور ارتفاعاً على مقياس الواقعي، بينما لم تظهر أي فروق ذات دلالة على المقاييس الباحث، والفني، والتقليدي.

في دراسة أجراها فاره **(Farh, 1998)** هدفت للتحقق من صدق نظرية هولاند للشخصية على عينة في هونج كونج، تألفت العينة من (**١٨١٣**) طالبا وطالبة في مستوى السنة الأولى الجامعية، بينت نتائج الصدق الداخلي، والاتساق الداخلي أن الأنماط الستة لنظرية هولاند (RIASEC) يمكن استخدامها في بيئات غير أمريكية مثل البيئة في هونج كونج.

وفي دراسة قام بها يو وألفي **(Yu & Alvi, 1996)** للتحقق من قابلة تطبيق نظرية هولاند في المجتمع الصيني، وشملت عينة الدراسة (**٤٠٩**) طالباً وطالبة في مرحلة الدراسة المتوسطة، جاءت نتائج الدراسة لتعزز فكرة تطبيق نظرية هولاند في المجتمع الصيني، وتوزعت نتائج العينة على الأنماط المهنية الست بحسب النظرية، وخلصت لدعم وبشدة استخدام نموذج هولاند السداسي في المدارس الصينية.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة تظهر أهمية قياس الميول المهنية في أكثر من مرحلة من مراحل حياة الأفراد، كما تتضح وبشكل واضح أهمية دراسة الميول المهنية وتأثيرها في قرارات الفرد الحياتية وهو الاختيار المهني. هذا، ومن خلال نتائج الدراسات أظهرت النتائج أهمية استخدام قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند (VPI) ونموذج هولاند السداسي (RIASEC) في التعرف إلى الميول المهنية للأفراد، بالنسبة للمرشدين والدراسين وصانعي القرار، وكذلك مساعدة الأفراد أنفسهم في التعرف إلى ميولهم المهنية، بالإضافة إلى أن النتائج أظهرت كذلك صلاحية قائمة التفضيلات المهنية (VPI) لترجمتها لعدة لغات وتقنينها في عدة بيئات مختلفة. وجاءت هذه الدراسة لتؤكد وتعزز فكرة أهمية تقنين قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند في البيئة الأردنية، لإثراء مجال الإرشاد المهني بأدوات عالمية لقياس الميول المهنية ملائمة ومناسبة للبيئة الأردنية.

الفصل الثالث

المنهجية والتصميم

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، والأداة التي تم استخدامها، وإجراءات اشتقاق معايير الأداء على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند. كما يتضمن أساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت للإجابة عن أسئلة الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الصف العاشر في المرحلة الأساسية، وطلبة الصف الثاني عشر في المرحلة الثانوية في الفرعين العلمي والأدبي، في المدارس الحكومية والخاصة ، في المملكة الأردنية الهاشمية، البالغ عددهم (١٣١٣٥٦) طالباً وطالبة، بواقع (٦٠٣٨٧) طالباً و(٧٠٩٦٩) طالبة حسب احصائيات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١١ (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٢).

وتم تقسيم مجتمع الدراسة إلى ثلاثة أقاليم تضمنت ثمان محافظات باعتبارها ممثلة لجميع محافظات المملكة، بالشكل التالي: عمّان والسلط والزرقاء في إقليم الوسط، وإربد وجرش وعجلون في إقليم الشمال، والكرك ومأدبا في إقليم الجنوب، بحيث تم اختيار أفراد عينة الدراسة بالطريقة العشوائية العنقودية وفق المتغيرات التالية:

١. الإقليم الجغرافي: (الوسط، الشمال، الجنوب) بنسب ٤: ٢: ١.
٢. السلطة التعليمية المشرفة:(حكومية، خاصة) .
٣. الصف (العاشر، ثاني عشر).
٤. النوع الاجتماعي: (ذكور ، إناث).

وتم عكس الطبقات في العينة وفق تناسب الحجم (Probability Proportional to Size) باستخدام معادلة ستيفن ثامبسون (Steven Thompson) وصيغة المعادلة كالتالي:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N - 1 \times \left(d^2 \div z^2\right)\right] + p(1-p)\right]}$$

حيث إن:

n: حجم العينة المطلوب.

N: حجم المجتمع.

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠,٩٥ وتساوي ١,٩٦.

d: نسبة الخطأ وتساوي ٠,٠٥.

P: نسبة توفر الخاصية المحايدة وتساوي ٠,٥٠ (Thompson, 2012).

وقد بلغ حجم العينة الكلية **(٢٢٥٢)** طالباً وطالبة، مقسمين إلى **(١١١٩)** طالباً، و **(١١٣٣)** طالبةً. ويبين الجدول رقم **(١)** توزيع مجتمع وعينة الدراسة.

الجدول رقم (١)

توزيع مجتمع وعينة الدراسة

	الإقليم	السلطة المشرفة	الصف	الجنس	عدد الطلبة	العينة
المملكة	**شمال**	**حكومة**	عاشر (١٠)	ذكور	١٢٦١٧	١٣١
				إناث	١٢٧٠٠	١٥١
			ثاني عشر (١٢)	ذكور	٥٨٣٣	٥٨
				إناث	٦٩٠٣	٦٩
		خاصة	عاشر (١٠)	ذكور	٢٧٥	١٠٤
				إناث	١٩٩	٧٨
			ثاني عشر (١٢)	ذكور	١٠٤	٤٠
				إناث	١١٧	٤٢
	المجموع				**٣٨٧٤٨**	**٦٧٣**
	وسط	**حكومة**	عاشر (١٠)	ذكور	١٨١٦٢	١١٤
				إناث	٢٢١٨٤	١٥٣
			ثاني عشر (١٢)	ذكور	٨٨٣٤	١٤٨
				إناث	١٤٣٤٦	١١٨
		خاصة	عاشر (١٠)	ذكور	٥٤٤٣	١٢٨
				إناث	٤٣٢٠	١٠٣
			ثاني عشر (١٢)	ذكور	٣٤٢٥	١١٦
				إناث	٢٨٥٢	٧٣
	المجموع				**٧٩٥٦٦**	**٩٥٣**
	جنوب	**حكومة**	عاشر (١٠)	ذكور	٣٥٩٣	١١٠
				إناث	٤٢٦٥	١٣٧
			ثاني عشر (١٢)	ذكور	١٨٥٧	٦٠
				إناث	٢٨٣٠	٨٨
		خاصة	عاشر (١٠)	ذكور	١٥٦	٧٠
				إناث	١٦٧	٨١
			ثاني عشر (١٢)	ذكور	٨٨	٤٠
				إناث	٨٦	٤٠
المجموع					**١٣٠٤٢**	**٦٢٦**
المجموع الكلي					**١٣١٣٥٦**	**٢٢٥٢**

أداة الدراسة

استخدمت قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند (Vocational Preference Inventory- VPI) بعد ترجمتها واستخراج خصائص الصدق والثبات لها، وتقنينها لملائمة البيئة الأردنية، إذ تُعد هذه القائمة من القوائم المهمة في قياس الميول المهنية لأربعة أسباب رئيسة:

١ - أداة قياس ميول مهنية وشخصية مختصرة؛ لاستخدامها مع طلبة المدارس والجامعات وحتى العاملين من الكبار.

٢ - أداة مساعدة يمكن إضافتها لقوائم قياس الشخصية.

٣ - أداة لقياس الميول المهنية.

٤ - تعد أسلوباً من أساليب البحث في نظريات الإرشاد المهني (Holland, 1985).

تُعد قائمة هولاند للتفضيلات المهنية (VPI) إحدى أهم القوائم المحايدة في المحتوى، حيث لا يوجد بها تمييز بين الأفراد من أي نوع، وصنفت ضمن القوائم البسيطة والمرغوبة من الأفراد والمرشدين والباحثين للأسباب الآتية:

١. غالباً ما تثير المسميات المهنية اهتماماً إيجابياً، وبذلك تثير القائمة المخزون المهني لدى الأفراد دون وجود أي تهديد نفسي أو اجتماعي؛ لذا يجد الأفراد سهولة في مناقشة نتائج القائمة بسبب عدم مطالبتهم بالإجابة عن أسئلة قد تثير الحساسية الانفعالية أو الفكرية.

٢. يتم توفير مجموعة واسعة من المعلومات حول المسميات المهنية بالنسبة للأفراد من خلال اختبار مختصر ونتائج سريعة.

٣. تعطي معلومات واضحة لمعنى القياس في الإرشاد المهني، ونظام التصنيف المهني من خلال البحث في نظرية النمو المهني الشخصي حسب نظرية هولاند (Holland, 1985).

استخدامات قائمة التفضيلات المهنية

تكمن أهمية قائمة التفضيلات المهنية في توفير معلومات كثيرة حول مجال واسع من المهن، حيث تتعدد استخداماتها؛ فقد استخدمت مع مجموعة واسعة من الأفراد بحسب نتائج دراسات طولية قام بها هولاند على مدار بحثه الذي استمر لأكثر من خمسين عاماً، مثل طلبة المدارس، وطلبة الكليات الجامعية المتوسطة وطلبة الجامعات، والراشدين، والمرضى النفسيين، والمدمنين، والسجناء. وبشكلٍ عام يرى مستخدمو قائمة التفضيلات المهنية (VPI) بأنها زودتهم بمجموعة

واسعة من المعلومات، وبأنها يمكن استخراج نتائجها بسهولة، مما جعل منها قائمة عملية سهلة الاستخدام في أماكن وأزمان مختلفة، شريطة أن يزيد عمر المفحوص عن أربعة عشر عاماً، وأن يتمتع بمستوى ذكاء متوسط على الأقل (Holland, 1985).

التطور التاريخي لقائمة التفضيلات المهنية

بدأ هولاند (Holland) بإعداد الشكل الأول للقائمة في العام (١٩٥٣) باعتماد ثمانية مقاييس رئيسة هي: الامتثال (الخضوع)، النشاطات الجسدية (الواقعية)، العقلي (الباحث)، المسؤولية (الاجتماعي)، الانسجام (التقليدي)، النشاطات اللفظية (المغامر)، الانفعالات (الفني)، التوجه الواقعي، والتي تحمل الكلمات في الأقواس مسمياتها في القائمة الحالية. وهذه المقاييس باستثناء بعد الامتثال، صممت بمراجعة الأدب السابق في موضوعات الميول والاختيار المهني بالاستناد إلى نظرية السمات الشخصية، وعمل هولاند Holland خلال تصميمه لهذه القائمة على اختيار مسميات مهنية مكونة من ٣٠٠ مهنة، موزعة على المقاييس السابقة (Holland, 1985).

وفي العام (١٩٥٥) عمل هولاند على تطوير النسخة الثانية من القائمة التي تألفت من النسخة الأولى للقائمة، من خلال تحليل الأداء للاتساق الداخلي للأفراد وإضافة أبعاد جديدة هي : الضبط (ضبط الذات)، العدوان، (الذكورة والأنوثة)، (المكانة)، العلاقة بالجنس الآخر، و(الندرة)، لتصبح القائمة بذلك مؤلفة من أربعة عشر مقياساً، وبعد إجراء العديد من التحليلات الإحصائية انتهى هولاند باستحداث نسخة جديدة من القائمة مؤلفة من عشرة مقاييس.

في العام (١٩٥٦) تم حساب الاتساق الداخلي للأبعاد العشرة، بتطبيقها على عينة مؤلفة من ٣٠٠ من الأفراد الذكور و٣٠٠ من الأفراد الإناث، من الخريجين الجدد في الجامعات. بحيث كانت طريقة التحليل الإحصائي بمقارنة أعلى وأدني ٢٥ % على كل بعد للعينتين، وتم اختيار الفقرات الأكثر تمييزاً لتحديد المقاييس النهائية. وفي العام (١٩٥٨) تم تطوير النسخة الرابعة من القائمة بتقليص عدد فقرات القائمة من ٣٠٠ إلى ٢٤٠ فقرة، وحذف الفقرات الأقل تمييزاً.

وفي العام (١٩٦٥) عمل هولاند على تطوير النسخة الخامسة من القائمة بتطبيقها على عينة مؤلفة من ٤٠٠ طالباً من الذكور في المرحلة الثانوية. وبناءً على التحليلات الإحصائية تم استبعاد بعدي الندرة والخضوع، واعتماد القائمة لمائة وستين فقرة فقط، وهي التي أظهرت قيم ارتباط عالية مع المجموع الكلي على المقياس الواحد، وارتباط منخفض مع نتائج المقاييس الأخرى .

وفي العام (١٩٧٧) قام هولاند بتطوير النسخة السابعة من القائمة لزيادة نسب ثبات القائمة، والحد من الفروق بين الجنسين في الاستجابات على فقرات القائمة مع الأخذ بالحسبان المحافظة على صدق القائمة، وبعد ثلاث سنوات من العمل خرج هولاند بنسخة معدلة حسب المعايير التالية (Holland, 1985).:

١. صلاحية جميع الفقرات لتطبيقها على ثلاثة مستويات عمرية (طلبة المدارس الثانوية، طلبة الجامعات، الكبار من العاملين) وللجنسين من الذكور والإناث.
٢. جميع المهن حملت مسميات محايدة بالنسبة للنوع الاجتماعي.
٣. بالنسبة لبعد المكانة تمت إعادة بنائه لتصبح فقراته مساوية تقريباً للأبعاد الست الأولى.
٤. تم اعتماد بعد الذكورة كمحتوى تقليدي بحسب الدور الجنسي الوظيفي الاجتماعي، وتم استبعاد المهن التي أعطت نتائج متدنية لكلا الجنسين.
٥. تم إعادة تقييم بعد الندرة بتطبيقه على عينتين من طلبة كليات المجتمع وطلبة الجامعات، وأشارت هذه العينة الكبيرة المؤلفة من ١٢,٣٤٥ من الطلبة و ٧,٩٦٨ من الطالبات إلى أن ثلاث عشرة فقرة من الفقرات العشرين كانت درجاتها ذات دلالة، لكن السبعة الباقية لا تزيد من فاعلية القائمة إلا قليلاً.
٦. أظهرت نتائج السطر الذي يتضمن الفقرات من ١٨ إلى ٤٨ في كراسة الإجابة وغير المحسوب ضمن نتائج القائمة، تساوٍ بين الذكور والإناث في أكثر من مرة تم تطبيق القائمة فيها؛ وعليه تم استبعاد الفقرات من القائمة.

ومنذ العام (١٩٧٧ ولغاية ١٩٨٥) عمل هولاند خلال أبحاثه ودراساته على تطوير قائمة التفضيلات المهنية والتأكد من صدقها وثباتها، وخلال عمله في تطوير اختبار البحث الموجه ذاتياً (Self-Directed Search - (SDS، وجد فرصة لإمكانية تطوير قائمة التفضيلات المهنية (VPI)، فعمل على إعادة ترتيب المقاييس الستة الأولى من R,I,S,C,E and A لتصبح (RIASEC) لتطابق الشكل السداسي، لجعل قائمة التفضيلات المهنية أكثر وضوحاً مقارنة باختبار البحث الموجه ذاتياً (SDS)، وعمل على وضع طريقة سهلة لاستخراج نتائج القائمة، وقام بتغيير عنوان مقياس العقلي (Intellectual) إلى الباحث (Investigative)، والذكورة (Masculinity) إلى الذكورة والأنوثة ((Masculinity-Femininity (MF)، لينتهي بنسخته الثامنة والأخيرة المكونة من مائة وستين (١٦٠) فقرة موزعة على أحد عشر(١١) مقياساً تمثل ستة مقاييس منها البيئات المهنية الست بحسب نظرية هولاند (Holland) يحتوي كل مقياس منها على أربع عشرة (١٤) فقرة، والخمسة الإضافية التي وضعها هولاند (Holland) للأنماط

الشخصية، لزيـــادة دقـــة وشمولية معلومات الفـــرد الشخصيـــة الذي يتم تطبيق القائمة عليه (Holland, 1985).

الصورة الأصلية لقائمة التفضيلات المهنية

لأغراض هذه الدراسة استخدمت الباحثة قائمة هولاند للتفضيلات المهنية (VPI) بنسختها الثامنة المعدلة سنة (١٩٨٥)، التي تشتمل على (١٦٠) مهنة موزعة على (١١) مقياساً، تقيس الستة الأولى منها أنماط الشخصية المهنية في نظرية الشخصية لهولاند (RIASEC) بينما تقيس الخمسة الأخيرة أنماط الشخصية بالنسبة للمفحوص. وفيما يلي توضيح لمقاييس قائمة هولاند للتفضيلات المهنية (Holland, 1985):

١. **مقياس الواقعي Realistic Scale**

التفسير العيادي

تشير الدرجات العالية على هذا المقياس إلى الأفراد الذين يعتبرون أنفسهم من أصحاب التفكير العملي والواقعي، وتتسق مهاراتهم الميكانيكية مع توجههم الصلب في التفكير، وتتميز شخصيتهم بافتقارها إلى المهارات في التواصل الاجتماعي، وانخفاض العلاقات الاجتماعية، ويتجنبون الدخول في المشاكل التي تحتاج إلى المشاعر أو الإحساس بمشاعر الآخرين.

التعريف المفاهيمي

يظهر هذا المقياس التجمع حول المتغيرات التالية: الواقعية، التطبيق العملي، الذكورة. ويتألف من الفقرات (١١، ٢١، ٣١، ٤١، ٥١، ٦١، ٧١، ٨١، ٩١، ١٠١، ١١١، ١٢١، ١٣١، ١٤١).

٢. **مقياس الباحث Investigative Scale**

التفسير العيادي

تشير الدرجات العالية على هذا المقياس إلى الأفراد الذين يهتمون بالعلوم والرياضيات والنظريات، ويفضلون البحث وإيجاد حلول للمشاكل بدلاً من التهرب من المشاكل، ويقدرون العلم والبحث عن بدائل، ولا يحبذون الأنشطة الاجتماعية والسياسية. وتميل الدرجات العالية للإشارة إلى أن صاحب هذه الشخصية ذكي، عالم، مثابر، ولديه تطلعات أكاديمية عالية.

التعريف المفاهيمي

يقيس هذا المقياس التجمع حول المتغيرات التالية: التفكير العلمي، الذكاء، الانطواء، العلموية، والعقلانية.

ويتألف من الفقرات (١٢، ٢٢، ٣٢، ٤٢، ٥٢، ٦٢، ٧٢، ٨٢، ٩٢، ١٠٢، ١١٢، ١٢٢، ١٣٢، ١٤٢).

٣. **مقياس الفني Artistic Scale**

التفسير العيادي

تشير الدرجات العالية على هذا المقياس إلى الأفراد الذين يهتمون بالرسم والموسيقى والأدب، وتتشابه شخصيتهم بالنمط التقليدي للفنانين في بعض الأمور مثل أنهم غير ناضجين، قلقين، حساسين ورقيقين. يميلون لأن يكونوا مبدعين، خياليين، معقدين، غير تقليديين، ومنطويين على أنفسهم.

التعريف المفاهيمي

وجد هذا المقياس للتعريف بمجموعة السمات التي يمتلكها الفرد بحيث يسمى "فني" مثل: اهتمامات فنية، قلق، تدني النضج، التعبير، الإبداع، غير تقليدي، سلوكات غير منتظمة.

ويتألف من الفقرات (١٣، ٢٣، ٣٣، ٤٣، ٥٣، ٦٣، ٧٣، ٨٣، ٩٣، ١٠٣، ١١٣، ١٢٣، ١٣٣، ١٤٣).

٤. **مقياس الاجتماعي Social Scale**

التفسير العيادي

تشير الدرجات العالية على هذا المقياس إلى الأفراد الذين يهتمون بالعلاقات الاجتماعية، ويفضلون التدريس وممارسة أدوار المعالجين، ويتحملون المسؤولية، يتقبلون ممارسة الأدوار التي تحتاج إلى العطف والرقة في التعامل، قادرين على بناء علاقات اجتماعية بسهولة. ويمتلك الأفراد الحاصلين على درجات عالية على هذا المقياس قدرة جيدة على ممارسة لعب الدور والتواصل مع الآخرين، وكذلك القدرة على بناء علاقات وثيقة الصلة مع الآخرين.

التعريف المفاهيمي:

وجد المقياس لقياس تجمع المتغيرات التالية: التأثير اللفظي على الآخرين، الاختلاطية، العطف، السلبية، حل المشكلات بالاعتماد على المشاعر بدلاً من التفكير، الاعتمادية، ومساعدة الآخرين.

ويتألف من الفقرات (١٤، ٢٤، ٣٤، ٤٤، ٥٤، ٦٤، ٧٤، ٨٤، ٩٤، ١٠٤، ١١٤، ١٢٤، ١٣٤، ١٤٤).

٥. **مقياس المغامر Enterprising Scale**

التفسير العيادي

تشير الدرجات العالية على هذا المقياس إلى الأفراد المسيطرين، والاجتماعيين، والمرحين، والمغامرين. وهم يختلفون عن الأفراد التقليديين في حاجتهم للبحث عن المهام التي تحتاج إلى مهارات غامضة بدلاً من النشاطات المهيكلة أو المنظمة، ويميلون إلى المهن التي تحتاج إلى إظهار الكثير من السلطة والنفوذ، يتشابهون مع الاجتماعيين في رغبتهم بإقناع الآخرين، لكن الرغبة بالإقناع تكون أكبر من الرغبة في المساعدة. يهتمون بدرجة متوسطة بالتعبير عن شخصياتهم، ولا يحبذون العمل في أمور واضحة المعالم. ويرى أصحاب الدرجات العالية على هذا المقياس أنفسهم قادة أقوياء، ويعتبرون مهارتهم اللفظية في الإقناع هي أعظم مساعدة يمكنهم تقديمها، ولديهم رغبة ملحة للإنجاز والحصول على مكانة عالية.

التعريف المفاهيمي

وجد المقياس لقياس تجمع المتغيرات التالية: السيطرة والهيمنة، حب المغامرة، والحماس.

ويتألف من الفقرات (١٥، ٢٥، ٣٥، ٤٥، ٥٥، ٦٥، ٧٥، ٨٥، ٩٥، ١٠٥، ١١٥، ١٢٥، ١٣٥، ١٤٥).

٦. **مقياس التقليدي Conventional Scale**

التفسير العيادي

تشير الدرجات العالية على هذا المقياس إلى أن الأفراد تقليديون، موجهون، ومتعصبون. غالباً ما يظهرون وكأنهم محكومون، ودفاعيون. يفضلون العمل الروتيني والأنشطة التي تحتاج للتعامل مع الأرقام، وغالباً ما يفضلون أدوار المرؤوسين، يبحثون عن تحقيق أهدافهم من خلال مطابقة التعليمات والعيش وفقاً لقواعد محددة، يحصلون على الرضا من خلال

تجنب المشاكل والصراعات والقلق التي قد تنشأ من المواقف الغامضة، ومشاكل العلاقات مع الآخرين، ينظمون مهامهم بشكل جيد، وبدرجة عالية من الترتيب لكنهم يرتاحون للعمل ضمن تبعية وخضوع.

التعريف المفاهيمي:

وجد المقياس لقياس تجمع المتغيرات التالية: الامتثال، مشاهدة النفس من خلال عيون الآخرين، الاهتمام بالأنظمة، التنظيم، الوسواس، القلق، الشك.

ويتألف من الفقرات (١٦، ٢٦، ٣٦، ٤٦، ٥٦، ٦٦، ٧٦، ٨٦، ٩٦، ١٠٦، ١١٦، ١٢٦، ١٣٦، ١٤٦).

٧. **مقياس ضبط الذات Self- Control Scale**

التفسير العيادي

تشير الدرجات العالية على هذا المقياس إلى أن الأفراد عادة ما يشعرون بأن لديهم ما يمنعهم عن العمل والتفكير والخيال، ويوصفون بأنهم مثبطون، ويحرصون على عدم إثارة المشاكل وإغضاب الآخرين، حدودهم ضيقة، ويشعرون بأنهم محاصرون، سلبيون، ويتحملون المسؤولية. وتشير الدرجات العالية كذلك إلى وجود قلق لدى الأفراد من الإصابات البدنية، والمرض، وينهمكون بالتفكير بالمشاكل الصحية والطبية، والمخاطر المحتملة أو المواقف المهددة. أما الدرجات المنخفضة فتشير إلى أن الأفراد غير مسيطرين على أنفسهم ومثيرون للمشاكل، بينما تشير الدرجات المتوسطة إلى أن الأفراد يعيشون حياة معتدلة عفوية، وخاصة عندما ترتبط بأمور إيجابية أخرى.

التعريف المفاهيمي:

وجد المقياس لقياس تجمع المتغيرات التالية: ضبط الذات، الكبت الزائد للدافع أو الحافز، العنونة، الخوف من النشاطات التي قد تسبب الأذى الجسدي، الإنكار، الكبت، والسلبية.

ويتألف من الفقرات (١٧، ٢٧، ٣٧، ٤٧، ٥٧، ٦٧، ٧٧، ٨٧، ٩٧، ١٠٧، ١١٧، ١٢٧، ١٣٧، ١٤٧).

٨. **مقياس الذكورة والانوثة Masculinity-Femininity Scale**

التفسير العيادي

تشير الدرجات العالية على هذا المقياس إلى الاختيار التقليدي لمهن النوع الاجتماعي الخاص بالذكور، أي المهن التي غالباً ما يفضلها الذكور، والدرجات المنخفضة تدل بشكل عام على المهن التي تفضلها الإناث. ويمكن استخدام هذا المقياس لتقدير إلى أي درجة يرتبط مفهوم النوع الاجتماعي لدى الأفراد باختيار المهنة، على سبيل المثال فإن حصول الذكور على درجات منخفضة يدل على ميلهم للمهن المرتبطة عادة بالإناث، وبالمقابل حصول الإناث على درجة مرتفعة يدل على ميلهن للمهن المرتبطة بالذكورعادة، وبشكل عام تساعد نتائج هذا المقياس في الكشف عن النتائج المزيفة، فمثلاً، النتائج العالية على مقياسي الاجتماعي والفني يجب أن تقابلها نتائج منخفضة على مقياس الذكورة والأنوثة.

التعريف المفاهيمي:

وجد المقياس لقياس تجمع المتغيرات التالية: اختيار المهنة بحسب النوع الاجتماعي، تحديد الهوية بالنسبة للذكور والإناث، صراع الهوية، السمات التقليدية المرتبطة بالذكورة والأنوثة.

ويتألف من الفقرات (١٩، ٢٩، ٣٩، ٤٩، ٥٩، ٦٩، ٧٩، ٨٩، ٩٩، ١٠٩، ١١٩، ١٢٩، ١٣٩، ١٤٩).

٩. **مقياس المكانة Status Scale**

وتمثل الدرجات توقعات الفرد وحاجته للمنزلة والمكانة. وتشير الدرجات العالية على هذا المقياس إلى أن الأفراد هنا يبحثون عن المهن ذات المكانة والقيمة العالية، وبشكل عام ترتبط درجات الأفراد على هذا المقياس بالمستوى الاجتماعي، وتقيس درجات الأفراد على هذا المقياس توقعات الأفراد، وحاجاتهم إلى المكانة أو الهيبة. وتزود نتائج هذا المقياس بتقدير لمدى تقدير الذات، والثقة بالنفس؛ أي بمعنى أن الثقة بالنفس مرتبطة بدرجات عالية. أم الدرجات المنخفضة فتشير إلى تدني مفهوم الذات.

التعريف المفاهيمي:

وجد المقياس لقياس تجمع المتغيرات التالية: تقدير الذات، والاهتمام بالهيبة، والمكانة والنفوذ.

ويتألف من الفقرات (٢٠، ٣٠، ٤٠، ٥٠، ٦٠، ٧٠، ٨٠، ٩٠، ١٠٠، ١١٠، ١٢٠، ١٣٠، ١٤٠، ١٥٠).

١٠. **مقياس الندرة Infrequency Scale**

التفسير العيادي

تشتمل فقرات هذا المقياس على تفضيلات متدنية المكانة نحو مهن من غير المألوف أن تهيمن عليها الإناث، ومهن عالية المكانة من غير المألوف أن يرفضها الرجال. وتشير الدرجات العالية على هذا المقياس إلى أن الأفراد يميلون إلى المهن غير المألوفة والمختلفة عن الصورة النمطية لجنسهم في المجتمع، ولديهم تدن في مستوى مفهوم الذات، وتوجهات مهنية منحرفة. أما الدرجات المنخفضة فتشير إلى أن الأفراد يرون عالم المهن بطريقة اعتيادية، ولديهم تقدير إيجابي حول قدراتهم وشخصياتهم، وطموح عالٍ.

التعريف المفاهيمي:

وجد المقياس لقياس تجمع المتغيرات التالية: التوجهات، التطلعات، عقدة النقص، عدم الكفاءة، سمات غير مرغوبة اجتماعياً، وفشل مهني أو شخصي سابق.

ويتألف من الفقرات (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١٥١، ١٥٢، ١٥٣، ١٥٤، ١٥٥، ١٥٦، ١٥٧، ١٥٨، ١٥٩، ١٦٠).

١١. **مقياس الخضوع Acquiescence Scale**

التفسير العيادي:

تشير الدرجات العالية على هذا المقياس إلى أن الأفراد يعبرون عن توقعات اجتماعية، مبهجة، نشطة، وصادقة من عالمهم المهني، وبأنهم واثقون من أنفسهم، بينما يعبر الأفراد أصحاب الدرجات المنخفضة عن توقعات غير اجتماعية، كئيبة، وغير تقليدية، وبأن لديهم تدنياً في مفهوم الذات، أما الدرجات العالية جداً فهي ترتبط بالافتقار لمهارة اتخاذ القرار المهني، وتكامل الشخصية، بالإضافة إلى تعدد المواهب والميول المهنية.

التعريف المفاهيمي:

وجد المقياس لقياس تجمع متغيرات مثل: الاعتمادية، الاندفاع، الثقة بالنفس، إلا أن المقياس يعتبر ذو سمة رئيسة تكمن في الكشف عن زيف الاستجابات، والتحيز والاستجابات المتطرفة.

ويتألف من الفقرات (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠).

تطبيق وتصحيح قائمة التفضيلات المهنية بصورتها الأصلية

يعمل المفحوص على قراءة المهن المؤلفة من (١٦٠) مهنة في كراس الاختبار، ثم يقوم المفحوص بعد ذلك بتعبئة المعلومات الديموغرافية المطلوب ذكرها في أعلى كراستي الاختبار والإجابة، ومن ثم تظليل أحد البديلين "نعم" أو "لا" على كراسة الإجابة المكربنة في إشارة إلى المهن التي يميلون للعمل بها، حيث يظلل الإجابة "نعم" إذا كان يميل للمهنة، أو يظلل الإجابة "لا" إذا كان لا يميل للمهنة، خلال فترة زمنية تتراوح ما بين (١٥ إلى٣٠ دقيقة). بعد تسليم الورقة للفاحص يعمل على إزالة الورقة المكربنة، والكشف عن ورقة الإجابة حيث تظهر درجات المفحوص، ثم يحسب مجموع الفقرات على كل مقياس من المقاييس الأحد عشر منفرداً، أي أن لكل مقياس مجموع علامات خاص به، بحيث تتضمن ورقة الإجابة (١١) درجة فرعية، ست درجات منها لأنماط الشخصيات المهنية (RIASEC)، وخمس درجـات للأنماط الشخصية التي تمت إضافتها للقائمة. ولا يحسب درجة مركبة للقائمـة (Composite Score)، وفـق تعليمات التصحيـح وإرشـادات القائمـة (Holland, 1985)، وتحسب الدرجات بحسب التوزيع التالي:

* المقاييس من ١ إلى ٩ تستخرج نتيجتها بحساب عدد الإجابات المظللة في كل سطر من السطور في كراسة الإجابة.
* المقياس ١٠ تستخرج نتيجته بحساب عدد الإجابات المظللة بالعمودين الجانبيين من كراسة الإجابة.
* المقياس ١١ تستخرج نتيجته بحساب عدد الإجابات التي تحمل "نعم" على الفقرات من ١ إلى ٣٠ في كراسة الإجابة.

صدق قائمة التفضيلات المهنية بصورتها الأصلية

عمل هولاند (Holland) على التحقق من صدق القائمـة بصورتها الأصلية عن طريق صدق البناء (Construct Validity)، من خلال اختبارها وتجربتها بعدة طرق، ثم عمل على التحقق من الصدق التلازمي للاختبار من خلال تطبيقه بالتزامن مع مقاييس أخرى مثل قائمة سترونج – كامبل للميول المهنية Strong-Campel Interest Inventory – SCII، وقائمة كودر للتفضيل المهني Kuder Preference Record- Vocational، وخلص إلى:

١ - أن صدق القائمة كان مساوياً أو تجاوز صدق المقاييس الأخرى التي تم تطبيقها.

٢ - تُعد قائمـــــة التفضيلات المهنية مـــن القوائم الشخصية التي تحتوي على معلومات شاملة، ســـــاعدت في الحصول على صدق بناء عالٍ من خلال عينـــة واسعة في المجتمع الأمريكي (Holland, 1985).

ثبات قائمة التفضيلات المهنية بصورتها الأصلية

أظهرت قائمة هولاند للتفضيلات المهنية (VPI) بصورتها الأصلية دلالات ثبات (Reliability) عالية في المجتمـــع الأمريكي بحســـاب معاملات ثبات مقاييس القائمة عن طريق حساب الاتساق الداخلي كودر– ريتشاردسون ٢٠ (KR 20). ويبين الجدول رقم (٢) معاملات ثبات قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأصلية. حيث تراوحت قيم معاملات الثبات للذكور ما بين (٠,٩١–٠,٤٢) وللإناث تراوحت ما بين (٠,٩١–٠,٥٣) (Holland, 1985).

الجدول رقم (٢)

معاملات ثبات قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأصلية

بطريقة الاتساق الداخلي كودر– ريتشاردسون ٢٠

المقياس	معامل الثبات	
	ذكور	إناث
الواقعي	٠,٨٥	٠,٨٧
الباحث	٠,٩١	٠,٩١
الفني	٠,٩٠	٠,٩٠
الاجتماعي	٠,٩٠	٠,٨٨
المغامر	٠,٨٧	٠,٨٦
التقليدي	٠,٨٨	٠,٩٠
ضبط الذات	٠,٨٥	٠,٨١
الذكورة والأنوثة	٠,٥٦	٠,٥٣
المكانة	٠,٦٢	٠,٥٨
الندرة	٠,٤٢	٠,٥٥

(Holland, 1985)

إجراءات الدراسة الحالية بصورتها الأردنية

لتحقيـــق الغرض من هذه الدراسة، وهو تقنين قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند **(Vocational Preference Inventory- VPI)** وتكييفها للبيئة الأردنية عملت الباحثة على السير بالخطوات الآتية:

أولاً: ترجمة القائمة

١. الحصـــول على النسخة الأصلية من القائمة ودليـــل الاستخدام، وتعليمات وإرشادات التطبيق والتصحيح، حيـــث قامت الباحثة بمخاطبـــــة المؤسســـة الأمريكية صاحبة حقوق النشر والتوزيع Psychological Assessment Resources, INC. (PAR)، وطلبت تزويدها بنسخة من القائمة ودليل الاستخدام.

٢. ترجمة القائمة من اللغة الانجليزية إلى اللغة العربية.

٣. تعديل بعض المسميات المهنية وتكييفها بما يتلاءم مع البيئة الأردنية؛ وذلك بالرجوع إلى دليل التصنيف المعياري العربي للمهن ٢٠٠٨ (انظر الملحق رقم ١).

٤. عرض الترجمة العربية على متخصصين في اللغة الانجليزية واللغة العربية؛ للحكم على دقة الترجمة وصياغة الفقرات، وتم تعديل بعض الفقرات بناء على تعديلات المحكمين فعلى سبيل المثال: (موسيقي إلى موسيقار، ورجل إطفاء إلى إطفائي، بهلوان إلى ممثل بديل، ومختـــرع إلى مكتشف) (انظر الملحق رقم ٢).

٥. الطلب إلى المحكمين إجراء الترجمة العكسية (Back Translation)، ومقارنة النص المترجم مع النص الأصلي، وإجراء التعديلات المناسبة على النسخة العربية، في ضوء المقارنة بين النصين.

٦. عرض القائمة على لجنة من المحكمين المتخصصين في مجال الإرشاد النفسي والتربوي؛ للحكم على مدى وضوح الفقرات وملاءمتها للبيئة الأردنية والصياغة اللغوية (انظر الملحق رقم ٥).

ثانياً: تطبيق القائمة التجريبي

١. بعد التأكد من صدق محتوى القائمة، الذي سيتم وصف السير بإجراءاته لاحقاً في هذا الفصل، وقابليتــها للتطبيق، تم تطبيقها على عينة استطلاعية من الطلبة، وعددها (١١١) طالباً وطالبة من الصفين العاشر والثاني عشر، منهم ٦٧ طالباً و٤٤ طالبة؛ للتأكد من سلامة ووضوح الفقرات والزمن اللازم لتطبيق القائمة.

٢. وزعت الباحثة على كل فرد من أفراد العينة كراسين، الأول كراس الاختبار، والثاني كراس الإجابة.

٣. في بداية التطبيق تم تحفيز الطلبة على تعبئة القائمة، وبيان أهمية تعبئة مثل هذه القوائم في خياراتهم المهنية، ثم أعطي الطلبة تعليمات وإرشادات تعبئة القائمة، والتأكيد عليهم بأنه يقتصر استخدام المعلومات لأغراض الدراسة فقط، وستعامل المعلومات بسرية تامة، مع التأكيد على أهمية تعبة القائمة باهتمام وجدية.

٤. طلبت الباحثة من الطلبة قراءة المهن البالغ عددها (١٦٠) مهنة في كراس الاختبار والتأكد من وضوح جميع المهن.

٥. الطلب إلى الطلبة البدء بتعبئة كراس الإجابة باختيار أحد البديلين "أميل" أو "لا أميل" .

٦. عملت الباحثة على حساب الزمن منذ بدء تطبيق القائمة، متضمناً أول طالب سلّم كراس الإجابة ولغاية آخر طالب سلّم كراسه في كل مرة كانت تطبق فيها القائمة، حيث بلغ المدى الزمني اللازم لتطبيق القائمة (من ١٥ إلى ٢٥ دقيقة).

٧. استخراج نتائج الثبات للقائمة المطبقة على العينة الاستطلاعية، الذي سيتم وصف السير بإجراءاته لاحقاً في هذا الفصل.

ثالثاً: تطبيق القائمة على عينة الدراسة

١. طلبت الباحثة وبالطريقة الرسمية من الجامعة الأردنية مخاطبة وزارة التربية والتعليم من أجل مخاطبة مديريات التربية في المملكة؛ للسماح بتطبيق القائمة في المدارس الحكومية والخاصة (انظر ملحق رقم ٤).

٢. تم نسخ أعداد كافية من كراس الاختبار، وكراس الإجابة استعداداً لتطبيقها على عينة الدراسة.

٣. تم اختيار عينة الدراسة من المدارس بطريقة عشوائية عنقودية.

٤. تم التنسيق مع المدارس ضمن عينة الدراسة قبل تطبيق القائمة، واختيار الشعب التي سوف تطبق عليها القائمة بطريقة عشوائية.

٥. تهيئة أفراد العينة وإعطائهم فكرة عن طبيعة القائمة والغرض منها، وتشويقهم لمتعة تعبئة القائمة.

٦. وزعت الباحثة على كل فرد من أفراد العينة كراسين الأول كراس الاختبار، والثاني كراس الإجابة، وطلب منهم تعبئة البيانات الديموغرافية في كراسة الإجابة.

٧. قبل التطبيق أعطي الطلبة تعليمات وإرشادات تعبئة القائمة، والتأكيد عليهم بأنه يقتصر استخدام المعلومات لأغراض الدراسة فقط، وستعامل المعلومات بسرية تامة، مع التأكيد على أهمية تعبة القائمة باهتمام وجدية.

٨. طلبت الباحثة من الطلبة قراءة المهن البالغ عددها (١٦٠) مهنة في كراس الاختبار والتأكد من وضوح وفهم جميع المسميات المهنية.

٩. الطلب إلى الطلبة البدء بتعبئة كراس الإجابة باختيار أحد البديلين "أميل" أو "لا أميل".

١٠. طبقت القائمة على أفراد عينة الدراسة والبالغ عدد أفرادها (٢٣٠٠).

١١. استغرق زمن تطبيق القائمة على عينة الدراسة الكلية ثلاثة أشهر، وهي الفترة الواقعة في الفصل الدراسي الثاني من العام ٢٠١١/٢٠١٢.

١٢. بعد أن جمعت الباحثة كراسات الإجابة من عينة الدراسة، تم فرز الكراسات وتم استبعاد (٤٨) كراسة؛ لعدم اكتمال البيانات المطلوبة، وبذلك بلغ مجموع عدد أفراد عينة الدراسة النهائي (٢٢٥٢) طالب وطالبة.

رابعاً: تصحيح القائمة بصورتها الأردنية

بعد فرز كراسات العينة النهائية، بحسب الإقليم الجغرافي، والسلطة المشرفة، والصف، والنوع الاجتماعي، تم إزالة الأوراق المكربنة، والكشف عن أوراق الإجابة، ثم بعد ذلك تصحيح القائمة بصورتها الأردنية بنفس تسلسل طريقة تصحيحها بصورتها الأصلية.

خامساً: المعالجة الإحصائية

١. أدخلت البيانات إلى جهاز الحاسوب باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والإنسانية (Statistical Package for the Social Sciences-SPSS).

٢. تم توظيف الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي في تحليل بيانات الدراسة، فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعاملات الارتباط، والتحليل العاملي، واختبار– ت، والعلامة الزائية، والعلامة التائية، والرتب المئينية.

سادساً: صدق القائمة للعينة الاستطلاعية بصورتها الأردنية

تم التحقق من صدق المحتوى للقائمة من خلال محكمين متخصصين في اللغة الانجليزية واللغة العربيـــة، بالإضـــافة إلـــى محكمين متخصصين في الإرشاد النفسي والتربوي (انظر الملحق رقم ٥). إذ قامت الباحثة بترجمة القائمة من اللغة الانجليزية إلى العربية مع الأخذ بعين الاعتبار مسميات المهن المعتمدة في الأردن الواردة في دليل التصنيف المعياري العربي للمهن لعام ٢٠٠٨. وقام بمراجعة الترجمة أربعة محكمين لغتهم الأم اللغة العربية ويحملون درجة الدكتوراه في تخصص اللغة الانجليزية، وبعد الأخذ بملاحظاتهم تم إعداد نسخة من القائمة، أعطيت لمحكمين لغتهم الأم اللغة العربية ويحملون درجة الدكتوراه في تخصص اللغة الانجليزية لأجراء الترجمة العكسية (Back Translation) . وبعد مقارنة الترجمة العكسية بالترجمة المحكمة للقائمة سابقاً، تم إعداد نسخة من القائمة عرضت على أربعة محكمين يحملون درجة الدكتوراه في تخصص الإرشاد النفسي والتربوي ، وبناء على ملاحظاتهم تم إعداد النسخة النهائية من القائمة باللغة العربية، والمتضمنة كراس الاختبار وكراس الإجابة (انظر الملحق رقم ٦). بينت نتائج صدق المحتوى الذي تم مـــن خلال مجموعة محكمين في الترجمة ومجموعة محكمين في الإرشاد النفسي والتربوي بأنه تم إجراء تعديلات طفيفة على بعض فقرات القائمة، إلا أنه لم

يحذف أي فقرة من فقرات القائمة البالغ عددها (١٦٠) فقرة واعتبرت جميعها صالحة ونالت موافقة المحكمين.

وللتحقق من مدى ارتباط مقاييس القائمة مع بعضها البعض في العينة الاستطلاعية – إذ يعد هذا الإجراء مؤشراً من مؤشرات الصدق– فقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين مقاييس القائمة الأحد عشر، ويوضح الجدول رقم (٣) معاملات الارتباط التي تم استخراجها.

الجدول رقم (٣)

قيم معاملات الارتباط بين مقاييس القائمة للعينة الاستطلاعية

المقياس	الباحث	الفني	الاجتماعي	المغامر	التقليدي	ضبط الذات	ذكورة/ أنوثة	المكانة	الندرة	الخضوع
الواقعي	** ٠,٤٧	٠,٢٥	٠,٢٧	٠,٣٩	٠,٤٩	٠,٤٣	٠,٢٧	٠,٣٨	٠,٢٩	٠,٣٧
الباحث		٠,٢٣	٠,٤٧	٠,٢٧	٠,٣٧	٠,٢٤	٠,٣٧	٠,٣٧	٠,٣٦	٠,٤٩
الفني			٠,٤٦	٠,٤٠	٠,٢٨	٠,٣٨	٠,٥٤	٠,٣٧	٠,٥٠	٠,٥٤
الاجتماعي				٠,٥٢	٠,٤٩	٠,٤١	٠,٦٣	٠,٣٧	٠,٦٠	٠,٦١
المغامر					٠,٦٨	٠,٤١	٠,٥٣	٠,٥٣	٠,٤٧	٠,٥٩
التقليدي						٠,٢٨	٠,٣٨	٠,٤٩	٠,٣٣	٠,٥٣
ضبط الذات							٠,٦٠	٠,٥٠	٠,٥٦	٠,٥٨
ذكورة/ أنوثة								٠,٥١	٠,٥٨	٠,٦٥
المكانة									٠,٥٣	٠,٦١
الندرة										٠,٧٠

**: جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.01).

يبين الجدول رقم (٣) نتائج مصفوفة الارتباط بين مقاييس القائمة التي توضح أن قيم معاملات الارتباط لمقاييس القائمة مع بعضها البعض تراوحت ما بين (٠,٢٣– ٠,٧٠) وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.01). وكانت أدنى قيمة معامل ارتباط ما بين مقياس الباحث ومقياس الفني حيث بلغت (٠,٢٣)، وأعلى قيمة معامل ارتباط كانت ما بين مقياس الندرة ومقياس الخضوع حيث بلغت (٠,٧٠) ويعود السبب في ارتفاع قيمة معامل الارتباط بين هذين المقياسين إلى وجود عشر فقرات من فقرات القائمة مشتركة بين المقياسين، وهذه الفقرات هي (١–١٠).

وتعتبر قيم معاملات الارتباط التي تم استخراجها ضعيفة أو متوسطة، فقد ذكر جرستمان وجارسيا (Gerstman, 2009; Garcia, 2012) أن قيمة معامل الارتباط التي تقع ضمن المدى (صفر– أقل من ٠,٣٠) تعتبر ضعيفة، والقيم التي تقع ضمن المدى (٠,٣٠ – أقل أو تساوي ٠,٧٠) تعتبر متوسطة والقيمة التي تزيد عن (٠,٧٠) تعتبر قوية.

وفي النسخة الأصلية للقائمة بينت نتائج مصفوفة الارتباط بين مقاييس القائمة ان قيم معاملات الارتباط كانت ما بين ضعيفة أو متوسطة (Holland, 1985) وبذلك ارتفعت مع نتائج الدراسة الحالية. وفي الدراسة الحالية، تبين قيم معاملات الارتباط الضعيفة والمتوسطة التي تم استخراجها من العينة الاستطلاعية استقلالية مقاييس القائمة، مما يشير إلى صدق بناء القائمة.

سابعاً: ثبات القائمة للعينة الاستطلاعية بصورتها الأردنية

تـــم التحقق مــن ثبـــات القائمة للعيـــنة الاستطلاعية باستخدام طريقة إعادة التطبيق (Test-retest method)، إذ تم اختيار عينة استطلاعية تكونت من (١١١) طالباً وطالبة، منهم (٦٧ من الذكور، و٤٤ من الإناث)، من الصفين العاشر والثاني عشر من خارج إطار عينة الدراسة الرئيسة. وطبقت عليهم القائمة مرتين وبفاصل زمني بلغ ثلاثة أسابيع، وبحساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والثاني للمقاييس الأحد عشر المكونة للقائمة، نتج معامل ارتباط لكل مقياس من مقاييس القائمة كما هو موضح في الجدول رقم (٤).

الجدول رقم (٤)

معاملات ثبات قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية

محسوبة بطريقة إعادة التطبيق للعينة الاستطلاعية

المقياس	معامل الثبات		
	ذكور	إناث	الكلي
الواقعي	٠,٩٠**	٠,٩٠	٠,٩٠
الباحث	٠,٨٩	٠,٩٠	٠,٩٠
الفني	٠,٩٠	٠,٩٠	٠,٩٠
الاجتماعي	٠,٨٩	٠,٩٠	٠,٨٩
المغامر	٠,٩٠	٠,٩٠	٠,٩٠
التقليدي	٠,٨٩	٠,٩٠	٠,٩٠
ضبط الذات	٠,٩٠	٠,٩٠	٠,٩٠
الذكورة والأنوثة	٠,٩٠	٠,٩٠	٠,٩٠
المكانة	٠,٩٠	٠,٨٩	٠,٩٠
الندرة	٠,٨٩	٠,٨٩	٠,٨٩
الخضوع	٠,٨٩	٠,٩٠	٠,٩٠

**: جميع معاملات الثبات ذات دلالة احصائية عند مستوى (α=0.01).

يبين الجدول رقم (٤) أن قيم معاملات الثبات للعينة الاستطلاعية الكلية على الأحد عشر مقياساً للقائمة تروا‍حت ما بين (٠,٨٩ – ٠,٩٠)، وللذكور تراوحت ما بين (٠,٨٩–٠,٩٠)، وللإناث ما بين (٠,٨٩–٠,٩٠)، وتعد هذه القيم مرتفعة بالنسبة للثبات.

تبين الإجراءات وأساليب المعالجة الإحصائية التي طبقت على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية على العينة الاستطلاعية أن القائمة تتمتع بدلالات مقبولة للصدق والثبات، وبذلك يمكن استخدامها للتعرف على التفضيلات المهنية لطلبة الصف العاشر والثاني عشر في المملكة الأردنية الهاشمية.

ثامناً: إعداد دليل استخدام القائمة بصورتها الأردنية

تم إعداد دليل استخدام وتصحيح وتفسير النتائج خاص بقائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها المقننة للبيئة الأردنية، من قبل الباحثة.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة التي هدفت لتقنين قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند للبيئة الأردنية، وذلك من خلال التحقق من الخصائص السيكومترية والمتمثلة في الصدق والثبات، ثم اشتقاق معايير الأداء على النسخة الأردنية، وفيما يلي عرض نتائج الدراسة مرتبة حسب أسئلتها الأربعة.

السؤال الأول:

ما دلالات صدق قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية؟

بالإضافة إلى إجراءات صدق المحتوى التي طبقت على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية للعينة الاستطلاعية، وبما أن تحليل فقرات القائمة إحصائياً يعد مؤشراً من مؤشرات الصدق البنائي (Construct Validity) فقد تم التأكد من صدق القائمة باستخدام الأساليب الإحصائية الأتية على العينة الكلية للدراسة:

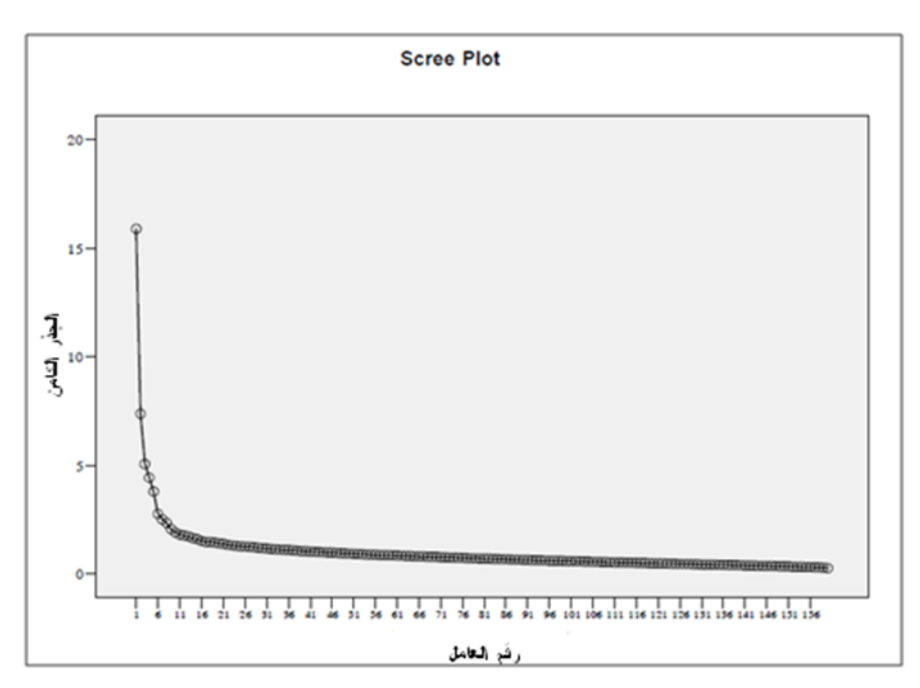
أ) **التحليل العاملي (Factor Analysis):** تم التحقق من الصدق البنائي للقائمة بتطبيق إجراءات التحليل العاملي، باستخدام طريقة المكونات الأساسية (Principal components method) والتدوير المتعامد (Orthogonal) بأسلوب الفاريمكس (Varimax)، الأكثر شيوعاً في تقدير التباين المفسر؛ وذلك للتأكد من صدق بناء القائمة، ويوضح الجدول رقم (٥) والشكل رقم (٩) نتائج التحليل العاملي للفقرات المكونة لمقاييس القائمة الذي يتضمن الجذور الكامنة (Eigenvalues) ورسمها البياني (Scree Plot)، والتباين قبل وبعد التدوير للعينة الكلية.

الجدول رقم (٥)

نتائج التحليل العاملي مبين فيها الجذور الكامنة والتباين قبل وبعد التدوير للعينة الكلية

الرقم	المقياس		قبل التدوير			بعد التدوير		
			الجذر الكامن	نسبة التباين	نسبة التباين التراكمي	الجذر الكامن	نسبة التباين	نسبة التباين التراكمي
١	الواقعي	(١٤) *	١٥,٨٩	٩,٩٣	٩,٩٣	٨,٠٨	٥,٠٥	٥,٠٥
٢	الباحث	(١٤)	٧,٣٧	٤,٦١	١٤,٥٤	٧,٥٨	٤,٧٤	٩,٧٩
٣	الفني	(١٤)	٥,٠٦	٣,١٦	١٧,٧٠	٦,١٥	٣,٨٤	١٣,٦٣
٤	الإجتماعي	(١٤)	٤,٤٣	٢,٧٧	٢٠,٤٧	٥,٠٢	٣,١٤	١٦,٧٧
٥	المغامر	(١٤)	٣,٧٩	٢,٣٧	٢٢,٨٤	٤,٧٨	٢,٩٩	١٩,٧٥
٦	التقليدي	(١٤)	٢,٧٦	١,٧٣	٢٤,٥٦	٤,٢٦	٢,٦٦	٢٢,٤١
٧	ضبط الذات	(١٤)	٢,٥٠	١,٥٧	٢٦,١٣	٣,٤٧	٢,١٧	٢٤,٥٨
٨	ذكورة/أنوثة	(١٤)	٢,٣٤	١,٤٦	٢٧,٥٩	٣,٠٨	١,٩٣	٢٦,٥٠
٩	المكانة	(١٤)	٢,٠٦	١,٢٩	٢٨,٨٨	٣,٠٤	١,٩٠	٢٨,٤٠
١٠	الندرة	(٢٠)	١,٩١	١,١٩	٣٠,٠٧	٢,٣٥	١,٤٧	٢٩,٨٧
١١	الخضوع	(٣٠)	١,٨١	١,١٣	٣١,٢٠	٢,١٢	١,٣٢	٣١,٢٠

*: عدد الفقرات على كل مقياس من المقاييس.



الشكل رقم (٩): نتائج التحليل العاملي من خلال الرسم البياني (Scree Plot) للجذور الكامنة المقابلة للعوامل المختلفة.

يبين الجدول رقم (٥) نتائج التحليل العاملي التي توضح أن فقرات القائمة البالغة (١٦٠) فقرة أنتجت (١١) عاملاً، وهي العوامل التي حققت جذور كامنة أكبر من واحد صحيح حسب معيار كيزر (Kaiser) وقد ساهمت هذه العوامل مجتمعة في تفسير ما نسبته ٣١,٢٠% من التباين الكلي، وهي نسبة مقبولة لأغراض الدراسة وتشير إلى الصدق العاملي للقائمة بصورتها الأردنية. فعلى سبيل المثال، العامل الأول (الواقعي) الذي تألف من (١٤) فقرة، بلغت قيمة الجذر الكامن له (١٥,٨٩) وهي أكبر من واحد صحيح، وفسر هذا العامل ما قيمته (٩,٩٣) من التباين الكلي. ويوضح الشكل رقم (٩) المسمى الرسم البياني (Scree Plot) أن قيم الجذور الكامنة انعطفت بشكل خطي عند العامل الحادي عشر مما يؤكد أن القائمة تتألف من أحد عشر مقياساً، وبذلك تحقق الافتراض الذي تم على أساسه بناء القائمة الأصلية. ويبين الملحق رقم (٧) درجات تشبعات فقرات القائمة على العوامل المستخلصة، وتم اعتماد درجة التشبع على أساس أنها تساوي (٠,٣٠) فأكثر للحكم على درجة تشبع الفقرة. وتبين نتائج التشبعات أن هناك تطابق بين تصنيف فقرات القائمة الأصلية على المقاييس الأحد عشر والتحليل العاملي، وهذا يدعم صدق بناء القائمة بصورتها الأردنية.

ب) ارتباط مقاييس القائمة:

للتحـــقق مـــن مـــدى ارتباط مقاييس القائمـــة مع بعضها البعض في العينة الكلية- إذ يعد هذا الإجــراء مؤشــراً مـــن مؤشرات الصدق- فقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين مقاييس القائمة الأحد عشر، ويوضح الجدول رقم (٦) قيم معاملات الارتباط التي تم استخراجها.

الجدول رقم (٦)

قيم معاملات الارتباط بين مقاييس القائمة لعينة الدراسة الكلية

المقياس	الباحث	الفني	الاجتماعي	المغامر	التقليدي	ضبط الذات	ذكورة/ أنوثة	المكانة	الندرة	الخضوع
الواقعي	** ٠,٣٥	٠,١٨	٠,٢٤	٠,٣٨	٠,٣٣	٠,٣٥	٠,٢٩	٠,٢٩	٠,٣٧	٠,٤٤
الباحث		٠,٣٦	٠,٣٩	٠,١٩	٠,٢١	٠,٣٦	٠,٥٠	٠,٣٧	٠,٤٦	٠,٥٦
الفني			٠,٤٧	٠,٣٦	٠,٢٢	٠,٤٠	٠,٥١	٠,٣٩	٠,٥٣	٠,٥٩
الاجتماعي				٠,٤٢	٠,٣٨	٠,٢٤	٠,٤٧	٠,٤٦	٠,٥٣	٠,٥٧
المغامر					٠,٥٩	٠,٢٧	٠,٤٤	٠,٥٢	٠,٤٣	٠,٥١
التقليدي						٠,١٩	٠,٣٣	٠,٥٥	٠,٣٦	٠,٤٦
ضبط الذات							٠,٥٩	٠,٢٨	٠,٥٠	٠,٥٠
ذكورة/ أنوثة								٠,٤٧	٠,٥٧	٠,٦٢
المكانة									٠,٤٧	٠,٥٦
الندرة										٠,٦٩

**: جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.01).

يبيـــن الجدول رقم (٦) نتائج مصفوفة الارتباط بين مقاييس القائمة لعينة الدراسة الكليــة التي توضـــح أن قيـــم معاملات الارتباط لمقاييس القائمة مع بعضها البعض تراوحت ما بين (٠,١٨ – ٠,٦٩) وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α=0.01). وكانت أدنى قيمة معامل ارتباط التي بلغت (٠,١٨) ما بين مقياس الواقعي ومقياس الفني، وأعلى قيمة ارتباط التي بلغت (٠,٦٩) كانت ما بين مقياس الندرة ومقياس الخضوع، ويعود السبب في ارتفاع قيمة معامل الارتباط بين هذه المقياسين إلى وجود عشرة فقرات من فقرات القائمة مشتركة بين المقياسين وهذه الفقرات هي (١–١٠).

وتعتبر قيـم معـاملات الارتبـاط لمقاييـــس القائمـــة مـــع بعضها البعض التـــي تـــم استخراجها مـــن العينة الكلية ضعيـــفة أو متوسطة حسب تصنيف كل من جرستمان وجارسيا (Gerstman, 2008; Garcia, 2012) لقيم معامل الارتباط التي تم الإشارة إليها سابقاً. واتفقت نتائج معاملات الارتباط لمقاييس القائمة مع بعضها البعض لعينة الدراسة الكلية الحالية مع نتائج هولاند (Holland, 1985) على النسخة الأصلية التي بينت أيضاً أن قيم معاملات الارتباط

لمقاييس القائمة مع بعضها البعض تراوحت ما بين ضعيفة ومتوسطة. ومما سبق يتبين أن معاملات الارتباط لمقاييس القائمة مع بعضها البعض صنفت ما بين ضعيفة ومتوسطة وهذا يشير إلى استقلالية مقاييس القائمة، وبالتالي يدعم صدق بناء المقياس.

السؤال الثاني:

ما دلالات ثبات قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية؟

بالإضافة إلى إجراءات الثبات باستخدام طريقة إعادة التطبيق التي طبقت على قائمة التفضيلات المهنيـــة لجون هولاند بصورتها الأردنية للعينة الاستطلاعيـــة، تم التحقق من ثبات الاتساق الداخلـــي للقائمـــة (Internal Consistency) باستخدام معادلة كودر ريتشاردسون رقم (٢٠) (Kuder-Rechardson 20- KR 20) على عينة الدراسة الكلية، ونتج معامل ثبات كل مقياس من مقاييس القائمة الأحد عشر كما هو موضح في الجدول رقم (٧).

الجدول رقم (٧)

معاملات ثبات الاتساق الداخلي لقائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية محسوبة باستخدام معادلة كودر ريتشاردسون رقم (٢٠) للعينة الكلية

المقياس	معامل الثبات		
	ذكور	إناث	الكلي
الواقعي	٠,٧٦**	٠,٦٤	٠,٧٤
الباحث	٠,٨١	٠,٨٢	٠,٨٢
الفني	٠,٧٨	٠,٨١	٠,٨٢
الاجتماعي	٠,٧١	٠,٧٤	٠,٧٤
المغامر	٠,٨٠	٠,٧٣	٠,٧٦
التقليدي	٠,٧٦	٠,٧٧	٠,٧٦
ضبط الذات	٠,٧٨	٠,٧٨	٠,٧٧
الذكورة والأنوثة	٠,٦٠	٠,٥٩	٠,٦٠
المكانة	٠,٦٠	٠,٥٥	٠,٥٨
الندرة	٠,٦٨	٠,٦٠	٠,٦٦
الخضوع	٠,٧٥	٠,٧٠	٠,٧٣

** : معاملات الثبات ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha = 0.01$) .

يوضح الجدول رقم (٧) أن قيم معاملات الثبات للمقاييس الأحد عشر المكونة لقائمة العينة الكلية، تراوحت ما بين (٠,٥٨–٠,٨٢)، وكانت أعلى معامل ثبات لمقياسي الباحث والفني وبلغ (٠,٨٢)، وأدنى معامل ثبات لمقياس المكانة وبلغ (٠,٥٨)، وقيم معاملات الثبات للذكور تراوحت ما بين (٠,٦٠ – ٠,٨١)، وكانت أعلى قيمة معامل ثبات لمقياس الباحث وبلغ

(٠,٨١)، وأدنى قيمة معامل ثبات لمقياسي الذكورة والأنوثة، والمكانة وبلغ (٠,٦٠). أما قيم معاملات الثبات للإناث فقد تراوحت ما بين (٠,٥٥ – ٠,٨٢)، وكانت أعلى قيمة معامل ثبات لمقياس الباحث وبلغ (٠,٨٢)، وأدنى معامل ثبات لمقياس المكانة وبلغ (٠,٥٥). يلاحظ أن أعلى قيمة معامل ثبات للعينة الكلية، وعينة الذكور وعينة الإناث، كانت على مقياس الباحث، وأدنى قيمة معامل ثبات للعينة الكلية، وعينة الذكور وعينة الإناث، كانت على مقياس المكانة. وهذه معاملات ثبات جيدة، وتدل على أن فقرات القائمة تتمتع بتجانس مناسب، مما يؤكد ثبات قائمة هولاند للتفضيلات المهنية بصورتها الأردنية.

وبمراجعة نتائج الإجراءات والمعالجات الإحصائية المختلفة التي تم استخدامها بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية، والمتمثلة في الصدق والثبات لقائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند، يستنتج بأنها أعطت مؤشراً جيداً على صدق وثبات القائمة، الأمر الذي يؤكد إمكانية الاعتماد على القائمة للتعرف على التفضيلات المهنية لطلبة الصف العاشر والثاني عشر في البيئة الأردنية.

السؤال الثالث:

ما هي التفضيلات المهنية لدى طلبة الصفين العاشر والثاني عشر على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الذكور والإناث على المقاييس الأحد عشر في قائمة التفضيلات المهنية، بحيث تبين المقاييس الست الأولى التفضيلات المهنية لطلبة الصفين العاشر والثاني عشر بالنسبة للذكور والإناث بحسب نموذج هولاند السداسي (RIASEC) للتفضيلات المهنية، أما المقاييس الخمسة الأخيرة فتبين نمط شخصية الفرد وأسلوبه في اختيار المهنة. ويوضح الجدول رقم (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الطلبة على مقاييس القائمة الأحد عشر.

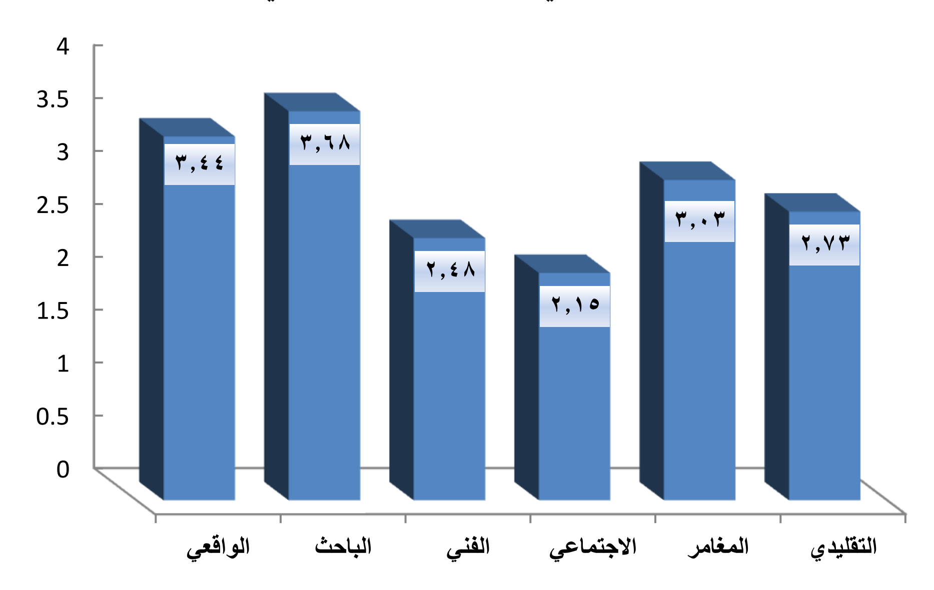
الجدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الطلبة على مقاييس القائمة

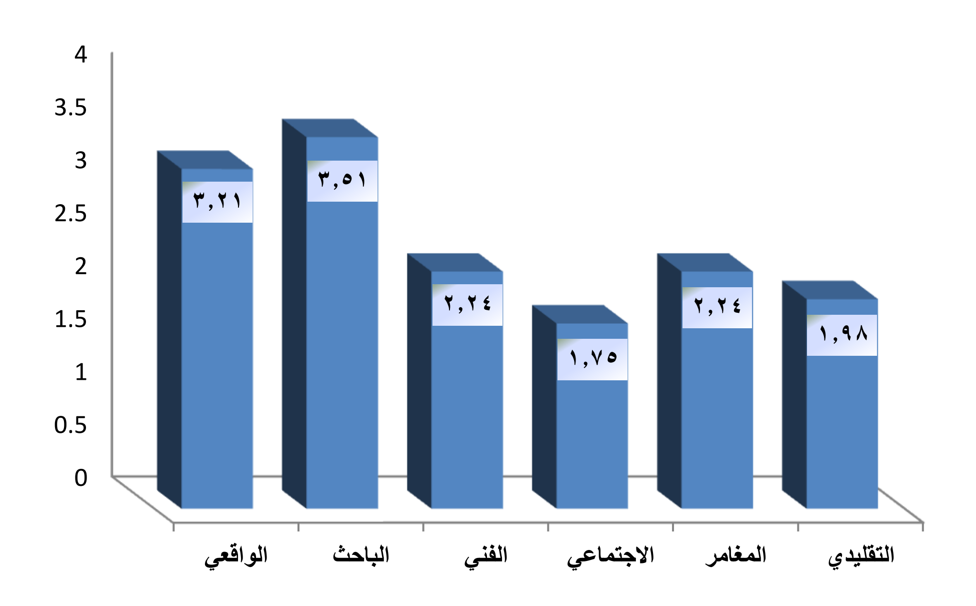
النوع الاجتماعي	المقياس	الصف			
		العاشر		الثاني عشر	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	الواقعي	٣,٤٤	٢,٩٠	٣,٢١	٢,٧٧
	الباحث	٣,٦٨	٣,٣٧	٣,٥١	٣,٠٦
	الفني	٢,٤٨	٢,٦٣	٢,٢٤	٢,٧٠
	الاجتماعي	٢,١٥	٢,٢٧	١,٧٥	٢,١٥
	المغامر	٣,٠٣	٣,٠٤	٢,٢٤	٢,٥٢
	التقليدي	٢,٧٣	٢,٧٣	١,٩٨	٢,٢٢
	ضبط الذات	٤,٤١	٣,١٦	٣,٩٨	٣,٢٢
	الذكورة والأنوثة	٣,٤٠	٢,١٦	٢,٩٩	٢,١٤
	المكانة	٣,٣٤	٢,٣٣	٢,٨٦	١,٩٩
	الندرة	٤,٤٦	٣,٠٦	٤,١٨	٢,٨٠
	الخضوع	٧,٢٧	٤,٤٣	٦,٢٩	٣,٨٤
إناث	الواقعي	١,٩٢	١,٩٠	١,٨٢	٢,٠٥
	الباحث	٥,١٧	٣,٧٠	٤,٧٥	٣,٤٨
	الفني	٥,٠١	٣,٥٣	٤,٣٠	٣,٤١
	الاجتماعي	٣,٣٦	٢,٦٧	٢,٨٣	٢,٧٣
	المغامر	٢,٧٦	٢,٥٣	٢,٦٠	٢,٤٧
	التقليدي	٢,٦٢	٢,٦٤	١,٩١	٢,٣٣
	ضبط الذات	٤,٣٣	٣,١٦	٤,٣١	٣,٠٦
	الذكورة والأنوثة	٤,٢٨	٢,٣٣	٣,٩٦	٢,٤٣
	المكانة	٤,١٠	٢,١٧	٣,٤٤	٢,٠٦
	الندرة	٥,٨٣	٢,٦٣	٥,٨٣	٣,٠٩
	الخضوع	٩,٠١	٣,٩٦	٨,٠٨	٤,١٩

يتبين من الجدول رقم (٨) أن التفضيلات المهنية للذكور في الصف العاشر كانت بالترتيب على المقاييس الست الأولى من الأعلى للأدنى هي كالتالي: (الباحث، الواقعي، المغامر، التقليدي، الفني، الاجتماعي) وبمتوسطات حسابية بلغت (٣,٦٨، ٣,٤٤، ٣,٠٣، ٢,٧٣، ٢,٤٨، ٢,١٥) على التوالي، كما هو موضح في الشكل رقم (١٠). وكانت التفضيلات المهنية للذكور في

الصف الثاني عشر بالترتيب من الأعلى للأدنى هي كالتالي: (الباحث، الواقعي، المغامر، الفني، التقليدي، الاجتماعي)، بمتوسطات حسابية على التوالي بلغت (٣,٥١، ٣,٢١، ٢,٢٤، ٢,٢٤، ١,٩٨، ١,٧٥)، كما هو موضح في الشكل رقم (١١)، مما يعني وجود شبه تطابق في ترتيب التفضيلات المهنية بالنسبة لعينة الذكور في الصفين العاشر والثاني عشر.



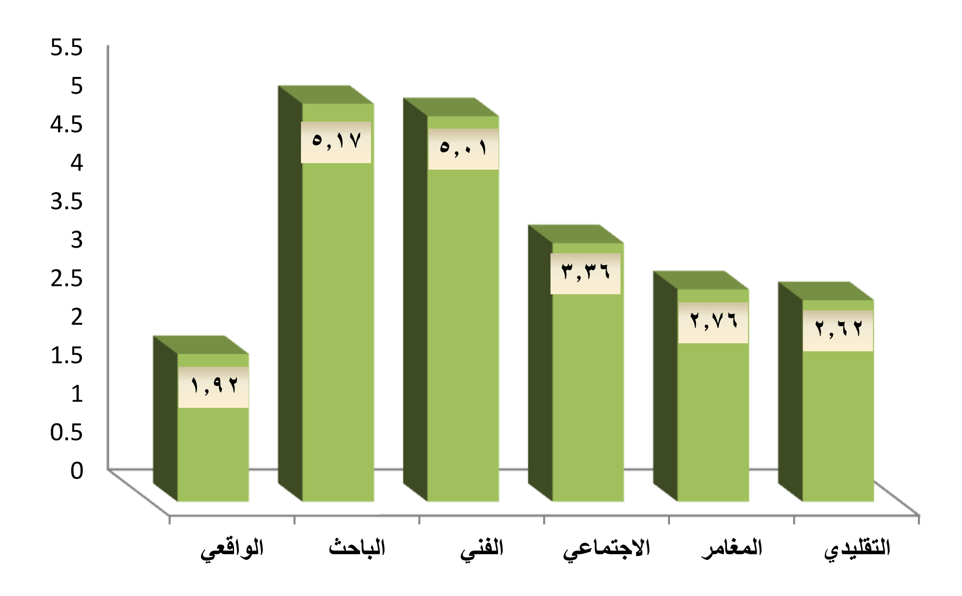
الشكل رقم (١٠): المتوسطات الحسابية لطلبة الصف العاشر من الذكور لأنماط الشخصية المهنية



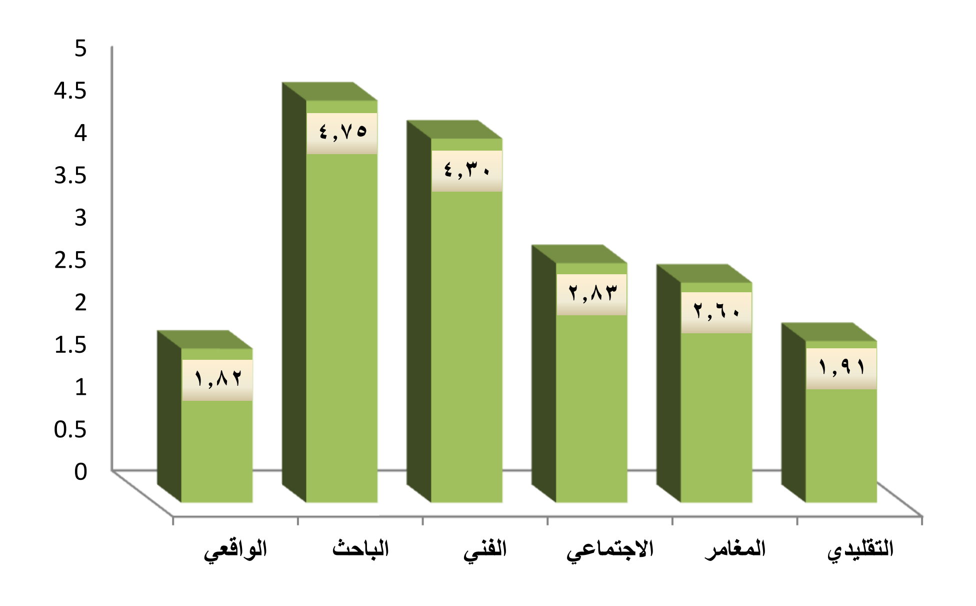
الشكل رقم (١١) : المتوسطات الحسابية لطلبة الصف الثاني عشر من الذكور لأنماط الشخصية المهنية

أما بالنسبة للإناث في الصف العاشر فكان ترتيبهن على مقاييس أنماط الشخصيات المهنية، من الأعلى للأدنى كالتالي: (الباحث، الفني، الاجتماعي، المغامر، التقليدي، الواقعي)، وبمتوسطات حسابية بلغت (٥,١٧، ٥,٠١، ٣,٣٦، ٢,٧٦، ٢,٦٢، ١,٩٢) على التوالي ، كما هو موضح في

الشكل رقم (١٢)، وكان ترتيب الإناث في الصف الثاني عشر كالتالي: (الباحث، الفني، الاجتماعي، المغامر، التقليدي، الواقعي)، بمتوسطات حسابية بلغت (٤,٧٥، ٤,٣٠، ٢,٨٣، ٢,٦٠، ١,٩١، ١,٨٢) على التوالي، كما هو موضح في الشكل رقم (١٣)، مما يعني تطابق في ترتيب التفضيلات المهنية للإناث في الصفين العاشر والثاني عشر.



الشكل رقم (١٢): المتوسطات الحسابية لطلبة الصف العاشر من الإناث لأنماط الشخصية المهنية

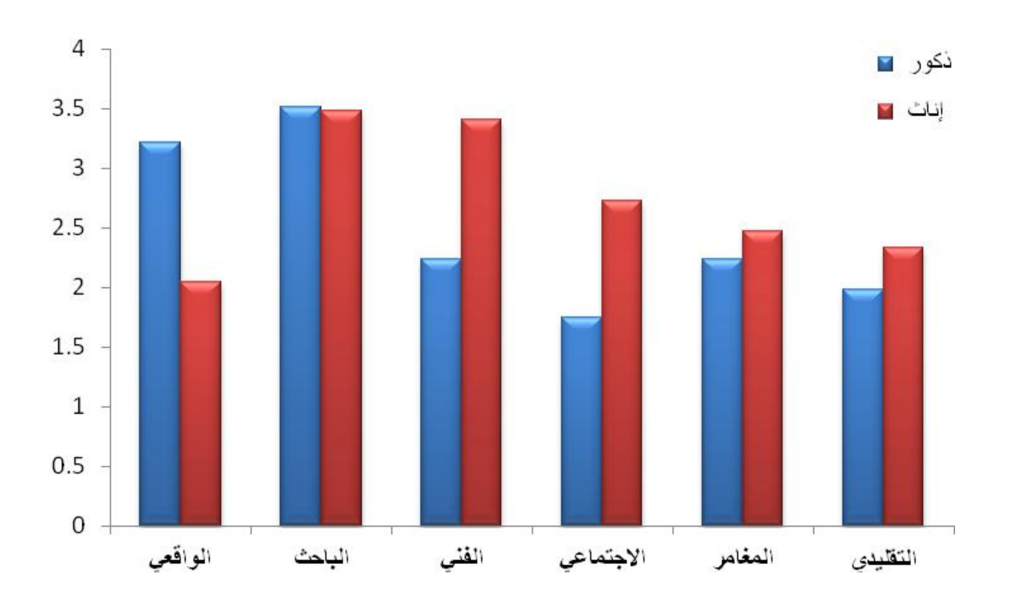


الشكل رقم (١٣): المتوسطات الحسابية لطلبة الصف الثاني عشر من الإناث لأنماط الشخصيات المهنية

وكما هو متوقع ومن خلال استعراض العديد من الدراسات حول ميول الذكور المهنية واختيارهم لمهن معينة ترتبط أحياناً بالنوع الاجتماعي أو بالنظرة المجتمعية السائدة، فقد أظهر الذكور ارتفاعاً في الدرجات على الباحث والواقعي والمغامر، وبذلك تطابقت نتائج الدراسة الحالية، مع نتائج دراسة (AlMiskry et,al., 2009) ودراسة (Hirschi & Lage, 2007) ودراسة (Thompson, 2004) وتطابقت بشكل قريب جداً مع دراسة (العنزي، ٢٠١١) و(الشهري، ٢٠١٠).

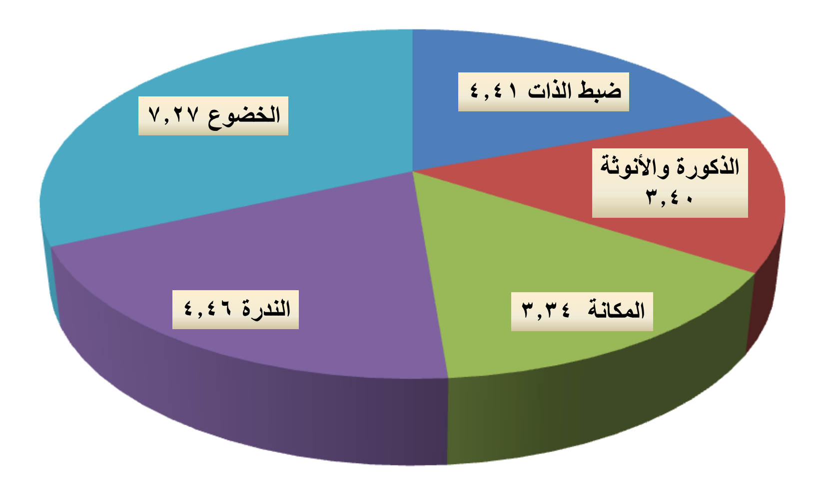
ومن خلال استعراض نتائج الدراسة الحالية يظهر بوضوح ارتفاع ميل الإناث على مقاييس الباحث، والفني والاجتماعي، وبذلك تطابقت هذه النتائج مع نتائج دراسة (العنزي، ٢٠١١)، ودراسة (الشهري، ٢٠١٠)، حيث أظهرت الإناث ارتفاعاً واضحاً في الميول المهنية الباحثة خلافاً للنمط المهني السائد المرتبط بحصول الإناث على المرتبة الأولى على المقياس الفني، كما جاء في نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة (Hirschi, 2007)، ودراسة (Thomson et al., 2004).

ومن اللافت للنظر في نتائج هذه الدراسة، هو ارتفاع الميل على مقياس الباحث بالنسبة للذكور والإناث حيث حصلا على أعلى متوسط حسابي على مقياس الباحث، وكان أدنى فرق في المتوسط الحسابي على المقاييس الست، على مقياس المغامر، كما هو موضح في الشكل رقم (١٤)، ويمكن تبرير هذا التغير الواضح في الميول المهنية بالنسبة للإناث في نتائج الدراسات الحديثة، وخاصة في مجتمعاتنا العربية إلى ثورة المعلومات والتكنولوجيا، والعولمة، والانفتاح على الثقافات الأخرى، وتغير الثقافة والموروث الاجتماعي السائد في المجتمع المحلي، حيث لم تعد تقتصر بعض المهن على الذكور والبعض الآخر منها يقتصر على الإناث فقط.

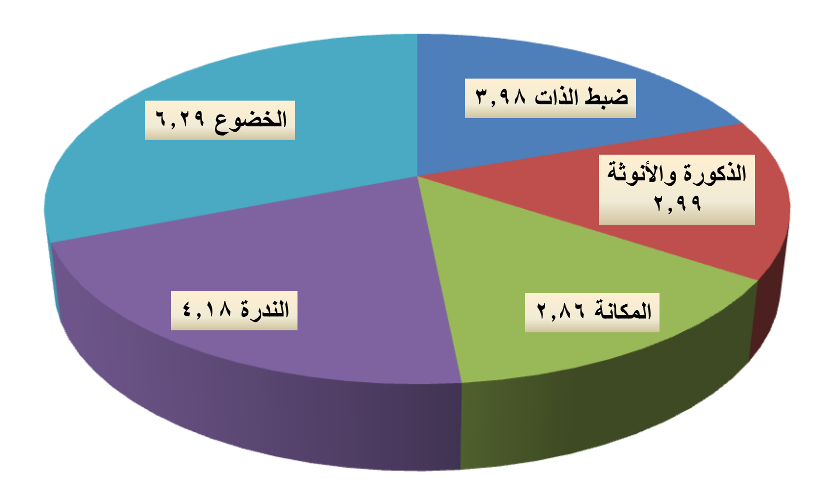


الشكل رقم (١٤): أداء الطلبة الذكور والإناث على مقاييس الشخصية المهنية للعينة الكلية

أما نتائج طلبة العينة على مقاييس أنماط الشخصية الخمسة الأخيرة التي أضافها هولاند إلى القائمة، للتعرف على الأنماط الشخصية للفرد وأسلوبه في الحياة وطريقة اختياره للمهنة، فكانت كما هو مبين في الجدول رقم (٨) حيث كانت ميول الذكور في الصف العاشر بالترتيب من الأعلى إلى الأدنى هي كالتالي: الخضوع، الندرة، ضبط الذات، الذكورة والأنوثة، المكانة، بمتوسطات حسابية بلغت (٧,٢٧، ٤,٤٦، ٤,٤١، ٣,٤٠، ٣,٣٤) على التوالي، كما هو موضح في الشكل رقم (١٥). كما أن ميول الذكور في الصف الثاني عشر كانت بالترتيب من الأعلى إلى الأدنى هي كالتالي: الخضوع، الندرة، ضبط الذات ، الذكورة والأنوثة، المكانة، وبمتوسطات حسابية بلغت (٦,٢٩، ٤,١٨، ٣,٩٨، ٢,٩٩، ٢,٨٦) على التوالي، كما هو موضح في الشكل رقم (١٦)، وبذلك تطابق ترتيب أنماط شخصية الطلبة الذكور، على مقاييس انماط الشخصية في الصفين العاشر والثاني عشر.



الشكل رقم (١٥): المتوسطات الحسابية لطلبة الصف العاشر من الذكور على مقاييس الشخصية

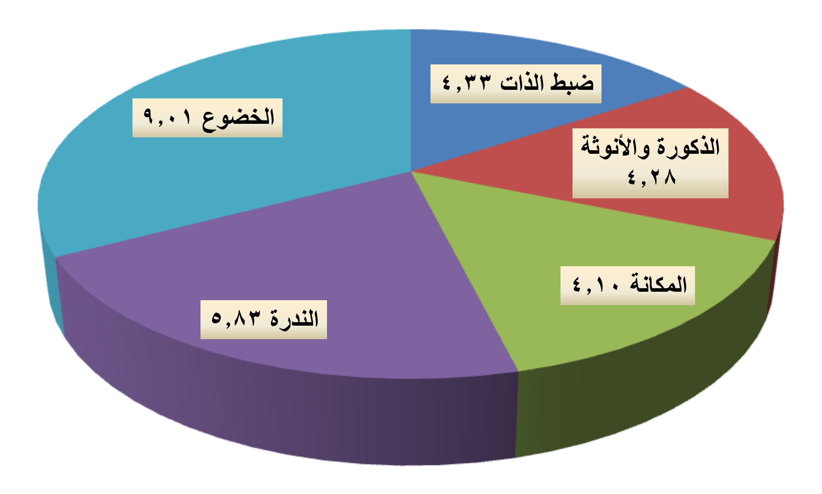


الشكل رقم (١٦): المتوسطات الحسابية لطلبة الصف الثاني عشر من الذكور على مقاييس الشخصية

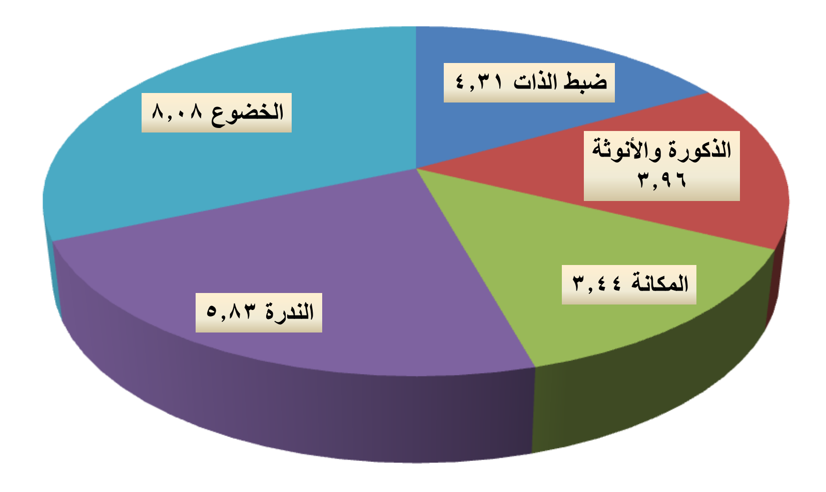
أما أنماط الشخصية بالنسبة للطالبات الإناث في الصف العاشر بالترتيب كما يبين الجدول رقم (٨) من الأعلى للأدنى فهي: الخضوع، الندرة، ضبط الذات، الذكورة والأنوثة، والمكانة، بمتوسطات حسابية بلغت (٩,٠١، ٥,٨٣، ٤,٣٣، ٤,٢٨، ٤,١٠) على التوالي، كما هو موضح في الشكل رقم (١٧). وكانت أنماط الشخصية بالنسبة للطالبات في الصف الثاني عشر بالترتيب من الأعلى للأدنى كالتالي: الخضوع، الندرة، ضبط الذات، الذكورة والأنوثة، والمكانة، بمتوسطات حسابية بلغت (٨,٠٨، ٥,٨٣، ٤,٣١، ٣,٩٦، ٣,٤٤) على التوالي، كما يظهر من

الشكل رقم (١٨)، وبذلك تطابق ترتيب أنماط شخصية الإناث، على مقاييس أنماط الشخصية في الصفين العاشر والثاني عشر.

وهذه النتيجة تعني أن الطلبة من الجنسين أظهروا ميلاً نحو نمط الخضوع، وبمقارنة أداء الذكور على نمط الخضوع، بأداء الإناث تظهر نتيجة المقارنة وجود فروق بين الجنسين لصالح الإناث، بمعنى أن الإناث أكثر ميلاً من الذكور نحو نمط الخضوع، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العنزي، ٢٠١١) ودراسة (الشهري، ٢٠١٠).



الشكل رقم (١٧): المتوسطات الحسابية لطلبة الصف العاشر من الإناث على مقاييس الشخصية



الشكل رقم (١٨): المتوسطات الحسابية لطلبة الصف الثاني عشر من الإناث على مقاييس الشخصية

وبالرجوع إلى التفسير العيادي بحسب تفسير جون هولاند (Holland, 1985) لارتفاع الأداء على مقاييس الخضوع، والندرة وضبط الذات، وفي ضوء هذه النتائج في الدراسة الحالية، يمكن استنتاج أن الطلبة في مدارسنا سواءً أكانوا ذكوراً أم إناثاً يفتقرون إلى مهارة اتخاذ القرار المهني، ولديهم قصور في تكامل بعض أوجه جوانب الشخصية، بالإضافة إلى تعدد ميولهم المهنية، ويشعرون بأن هناك ما يمنعهم من العمل والتفكير، وبأن حدودهم ضيقة، ولديهم ميل للعمل بالمهن غير المألوفة لنوعهم الاجتماعي. وبهذا فهم في أمس الحاجة لتوعيتهم مهنياً، والتركيز على أهمية معرفة تفضيلاتهم المهنية، وكيفية اختيار مهنهم؛ لمساعدتهم في عملية الاختيار المهني السليم.

السؤال الرابع:

ما هي معايير الأداء لطلبة الصفين العاشر والثاني عشر على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية؟

تُعد عملية اشتقاق معايير لطلبة الصفين العاشر والثاني عشر على الصورة الأردنية لقائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند، الهدف الرئيس للدراسة الحالية. وتعد عملية اشتقاق المعايير الخطوة الأخيرة في تقنين أداة القياس، وتستخدم المعايير في قياس أداء مجموعات وعينات أخرى في المجتمع غير عينة التقنين.

ويشير مصطلح المعيار في القياس إلى متوسط مجموعة من الأفراد على أداة قياس ما، ويطلق على هذه المجموعة من الأفراد اسم المجموعة المعيارية، ويتم بناء المعايير على شكل جداول مبنية على أساسيات علم الإحصاء لوصف أداء المجموعة على أداة القياس.

تمثل المعايير مجموعة من العلامات يتم اشتقاقها بطرق إحصائية محددة من العلامات الخام التي يتم الحصول عليها من تطبيق أداة القياس على عينة عشوائية تمثل المجتمع الذي سحبت منه. وتسمى العلامة التي يسجلها الفرد على أداة قياس معينة وقبل معالجتها إحصائيا بالعلامة الخام. والعلامة الخام للفرد ليس لها معنى بحد ذاتها، لذا يجب إسنادها إلى نظام مرجعي لأغراض مقارنة أداء الفرد مع باقي مجموعته؛ بمعنى لابد من معالجة العلامة الخام إحصائياً لتحويلها إلى علامة معيارية، وتعبر العلامة المعيارية عن أداء الفرد مع الأخذ بعين الاعتبار الانحراف المعياري عن المتوسط ومن أشهر العلامات المعيارية، العلامة الزائية، والعلامة التائية، والرتب المئينية.

ولاشتقاق المعايير في هذه الدراسة تم اعتماد معايير الرتب المئينية. والرتب المئينية هي قيم تدل على النسب المئوية من العلامات التي تقع دون علامة معينة. ولغايات تحقيق هدف اشتقاق معايير الدراسة الحالية، تم تطبيق قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية على

عينة عشوائية عنقودية ممثلة للمجتمع الذي سحبت منه، وتكونت من (٢٢٥٢) طالباً وطالبة من طلبة الصفين العاشر والثاني عشر، باتباع الخطوات التالية في اشتقاق المعايير:

١ - تصحيح استجابات أفراد العينة الكلية على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية حسب تعليمات تصحيح القائمة الأصلية.

٢ - حساب العلامات الخام لعينة الدراسة الكلية على كل مقياس من مقاييس القائمة الأحد عشر.

٣ - حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى لأداء أفراد العينة على الأحد عشر مقياساً للقائمة، كما هو موضح في الجدول رقم (٩).

الجدول رقم (٩)

الإحصاء الوصفي لأداء عينة الدراسة الكلية على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية

الرقم	المقياس		الكل			ذكور			إناث		
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المدى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المدى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المدى
١	الواقعي	(١٤)*	٢,٥٦	٢,٥١	٠-١٣	٣,٣٠	٢,٨٠	٠-١٣	١,٨٩	١,٩٥	٠-١٢
٢	الباحث	(١٤)	٤,٣٧	٣,٥٣	٠-١٤	٣,٥٧	٣,٢٣	٠-١٤	٥,٠٤	٣,٦٤	٠-١٤
٣	الفني	(١٤)	٣,٦٦	٣,٣٦	٠-١٤	٢,٣٣	٢,٦٣	٠-١٣	٤,٨٠	٣,٥٠	٠-١٤
٤	الاجتماعي	(١٤)	٢,٦٢	٢,٥٦	٠-١٣	١,٩٣	٢,١٨	٠-١٠	٣,١٨	٢,٧٠	٠-١٣
٥	المغامر	(١٤)	٢,٦٩	٢,٦٧	٠-١٤	٢,٦٦	٢,٨٤	٠-١٤	٢,٧١	٢,٤٩	٠-١٣
٦	التقليدي	(١٤)	٢,٣٩	٢,٥٥	٠-١٤	٢,٣٧	٢,٥٤	٠-١٣	٢,٣٩	٢,٥٦	٠-١٤
٧	ضبط الذات	(١٤)	٤,٢٧	٣,١٥	٠-١٤	٤,٢١	٣,١٩	٠-١٣	٤,٣٣	٣,١٢	٠-١٤
٨	ذكورة / أنوثة	(١٤)	٣,٧٣	٢,٣٢	٠-١٢	٣,١٩	٢,١٥	٠-١١	٤,١٩	٢,٣٦	٠-١٢
٩	المكانة	(١٤)	٣,٥٣	٢,٢١	٠-١٢	٣,١١	٢,١٨	٠-١٢	٣,٨٨	٢,١٦	٠-١٠
١٠	الندرة	(٢٠)	٥,١٣	٢,٩٦	٠-١٤	٤,٣١	٢,٩٣	٠-١٤	٥,٨٤	٢,٧٩	٠-١٤
١١	الخضوع	(٣٠)	٧,٨٣	٤,٢٣	٠-٢١	٦,٨٠	٤,١٨	٠-٢٠	٨,٧٢	٤,٠٥	٠-٢١

*: عدد الفقرات على كل مقياس من المقاييس.

يتبين من الجدول رقم (٩) أن متوسط أداء طلبة العينة الكلية على مقاييس أنماط الشخصية المهنية الستة الأولى تراوح ما بين (٢,٣٩- ٤,٣٧) وكان أدنى أداء على مقياس التقليدي، وأعلى أداء على مقياس الباحث. وأن متوسط أداء الذكور على مقاييس

أنماط الشخصية المهنية تراوح ما بين (١,٩٣–٣,٥٧) وكان ادنى أداء على مقياس الاجتماعي، وأعلى أداء على مقياس الباحث. بمعنى أن الذكور في العينة الكلية أظهروا ميلاً نحو نمط الباحث. بينما متوسط أداء الإناث على مقاييس أنماط الشخصية المهنية تراوح ما بين (١,٨٩– ٥,٠٤)، وكان أدنى أداء على مقياس الواقعي، وأعلى أداء على مقياس الباحث، بمعنى أن الإناث أظهرن ميلاً نحو نمط الباحث. وبذلك تبين النتائج أن عينة الطلبة الكلية، وعينة الذكور، وعينة الإناث أظهروا ميلاً نحو نمط الباحث.

كما يتبين من الجدول رقم (٩) أن متوسط أداء طلبة العينة الكلية على مقاييس أنماط الشخصية الخمسة الأخيرة تراوح ما بين (٣,٥٣– ٧,٨٣) وكان أدنى أداء على مقياس المكانة، وأعلى أداء على مقياس الخضوع. ومتوسط أداء الذكور على مقاييس أنماط الشخصية تراوح ما بين (٣,١١– ٦,٨٠) وكان أدنى أداء على مقياس المكانة، وأعلى أداء على مقياس الخضوع؛ بمعنى أن الذكور في العينة الكلية أظهروا ميلاً نحو نمط الخضوع. بينما متوسط أداء الإناث على مقاييس انماط الشخصية تراوح ما بين (٣,٨٨– ٨,٧٢) وكان أدنى أداء على مقياس المكانة، وأعلى اداء على مقياس الخضوع. بمعنى ان الإناث في العينة الكلية أظهرن ميلاً نحو نمط الخضوع. وبذلك تبين النتائج أن عينة الطلبة الكلية، وعينة الذكور، وعينة الإناث أظهروا ميلاً نحو نمط الخضوع.

٤ – للتحقق فيما إذا كان هناك فرق في أداء الطلبة على النسخة الأردنية لقائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند يعزى إلى النوع الإجتماعي، تم إجراء اختبار– ت (t-test) للعينات المستقلة، كما هو مبين في الجدول رقم (١٠).

الجدول رقم (١٠)

نتائج اختبار– ت للعينات المستقلة على متغير النوع الاجتماعي

المقياس	النوع الاجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة – ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الواقعي	ذكور	٣,٣٤	٢,٨٤	١٢,٤٥	١٧١٣	٠,٠٠٠
	إناث	١,٨٩	١,٩٥			
الباحث	ذكور	٣,٦١	٣,٢٤	٨,٥٣-	١٧١٨	٠,٠٠٠
	إناث	٥,٠٣	٣,٦٣			
الفني	ذكور	٢,٣٧	٢,٦٦	١٥,٨٦-	١٧١٨	٠,٠٠٠
	إناث	٤,٧٨	٣,٥٠			
الاجتماعي	ذكور	١,٩٧	٢,٢٣	١٠,٠٧-	١٧١٩	٠,٠٠٠
	إناث	٣,١٨	٢,٧٠			
المغامر	ذكور	٢,٦٨	٢,٨٤	٠,٢٥-	١٧١٩	٠,٨٠١
	إناث	٢,٧١	٢,٥١			
التقليدي	ذكور	٢,٤٠	٢,٥٤	٠,٠٩	١٧١٩	٠,٩٢٩
	إناث	٢,٣٩	٢,٥٦			
ضبط الذات	ذكور	٤,٢٢	٣,١٩	٠,٧٠-	١٧١٩	٠,٤٨٢
	إناث	٤,٣٢	٣,١٢			
ذكورة/ أنوثة	ذكور	٣,٢١	٢,١٦	٨,٨٠-	١٧٢١	٠,٠٠٠
	إناث	٤,١٨	٢,٣٧			
المكانة	ذكور	٣,١٣	٢,٢٠	٧,١٨-	١٧١٤	٠,٠٠٠
	إناث	٣,٨٨	٢,١٦			
الندرة	ذكور	٤,٣٣	٢,٩٥	١٠,٨٠-	١٧١٧	٠,٠٠٠
	إناث	٥,٨٣	٢,٧٨			
الخضوع	ذكور	٦,٨٣	٤,٢٠	٩,٤١-	١٧١٤	٠,٠٠٠
	إناث	٨,٧١	٤,٠٥			

تبيـــن النتائـــج الموضحـــة في الجدول رقم (١٠) وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين أداء الذكور والإناث على نمط الشخصية المهنية الواقعي ولصالح الطلبة الذكور. كما أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية بين أداء الطلبة الذكور والإناث على ثلاثة أنماط للشخصية المهنية هي: الباحث، والفني، والاجتماعي ولصالح الطالبات. بينما لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أداء الطلبة الذكور والإناث على نمطين للشخصية المهنية هما: المغامر والتقليدي.

وتبين النتائج كذلك في الجدول رقم (١٠) عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين أداء الطلبة الذكور والإناث على نمط الشخصية المسمى ضبط الذات. بينما وجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أداء الطلبة الذكور والإناث على أربعة أنماط للشخصية هي: الذكورة والانوثة، المكانة، الندرة، والخضوع ولصالح الطالبات.

كشفت نتائج اختبار– ت على متغير النوع الاجتماعي وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين أداء الذكور والإناث على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية، الأمر الذي يتطلب عمل معايير خاصة بالذكور، ومعايير خاصة بالإناث.

٥ – للتحقق فيما إذا كان هناك فرق في أداء الطلبة على النسخة الأردنية لقائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند يعزى إلى الصف، تم إجراء اختبار– ت (t-test) للعينات المستقلة، كما هو موضح في الجدول رقم (١١).

الجدول رقم (١١)

نتائج اختبار– ت للعينات المستقلة على متغير الصف

المقياس	الصف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة – ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الواقعي	عاشر	٢,٥٥	٢,٤٨	٠,١٩-	١٧١٣	٠,٨٤٩
	ثاني عشر	٢,٥٨	٢,٥٦			
الباحث	عاشر	٤,٥٥	٣,٦٤	٢,٦٩	١٧١٨	٠,٠٠٧
	ثاني عشر	٤,٠٨	٣,٣٢			
الفني	عاشر	٣,٩٦	٣,٤٢	٤,٧١	١٧١٨	٠,٠٠٠
	ثاني عشر	٣,١٨	٣,٢١			
الاجتماعي	عاشر	٢,٨٦	٢,٥٨	٤,٨٦	١٧١٩	٠,٠٠٠
	ثاني عشر	٢,٢٤	٢,٤٩			
المغامر	عاشر	٢,٨٧	٢,٧٥	٣,٥٣	١٧١٩	٠,٠٠٠
	ثاني عشر	٢,٤١	٢,٥٠			
التقليدي	عاشر	٢,٦٦	٢,٦٨	٥,٧٠	١٧١٩	٠,٠٠٠
	ثاني عشر	١,٩٥	٢,٢٧			
ضبط الذات	عاشر	٤,٣٦	٣,١٦	١,٥٠	١٧١٩	٠,١٣٣
	ثاني عشر	٤,١٣	٣,١٥			
ذكورة/ أنوثة	عاشر	٣,٩١	٢,٣٠	٤,٢١	١٧٢١	٠,٠٠٠
	ثاني عشر	٣,٤٣	٢,٣٣			
المكانة	عاشر	٣,٧٨	٢,٢٧	٦,٠٨	١٧١٤	٠,٠٠٠
	ثاني عشر	٣,١٢	٢,٠٤			
الندرة	عاشر	٥,٢٦	٢,٨٩	٢,١٩	١٧١٧	٠,٠٢٩
	ثاني عشر	٤,٩٣	٣,٠٥			
الخضوع	عاشر	٨,٢٩	٤,٢٥	٥,٦٨	١٧١٤	٠,٠٠٠
	ثاني عشر	٧,١٠	٤,١٠			

تبين النتائج الموضحة في الجدول رقم (١١) عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين أداء طلبة الصف العاشر والثاني عشر على نمط الشخصية المهنية الواقعي. بينما وجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أداء طلبة الصف العاشر والثاني عشر على خمسة أنماط للشخصية المهنية هي: الباحث، والفني، والاجتماعي، والمغامر، والتقليدي، لصالح طلبة الصف العاشر، وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم وضوح مفهوم الاختيار المهني لديهم. كما تبين النتائج في الجدول رقم (١١)، عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين أداء طلبة الصف العاشر والثاني عشر على نمط الشخصية المسمى ضبط الذات. بينما بينت النتائج وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين أداء طلبة الصف العاشر والثاني عشر على

أربعة أنماط الشخصية هي: الذكورة والأنوثة، والمكانة، والندرة، والخضوع لصالح طلبة الصف العاشر.

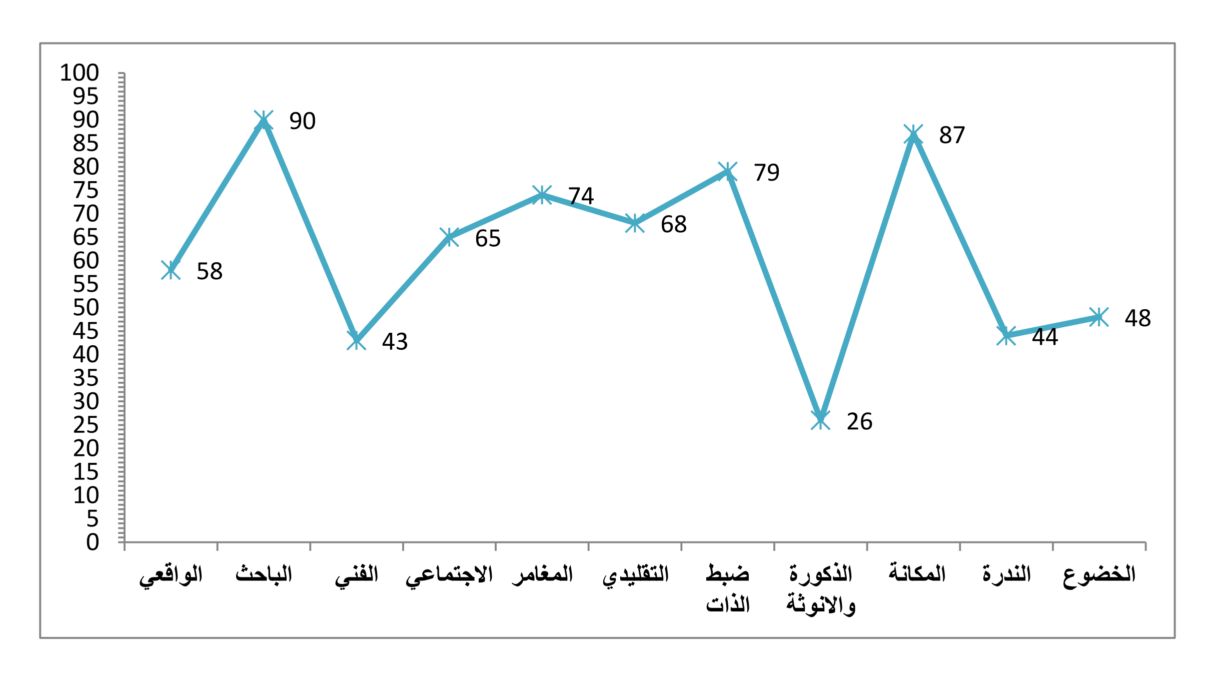
كشفت نتائــج اختبار– ت علـــى متغير الصف وجــود فرق ذو دلالة إحصائية عنــد مستوى ($\alpha = 0.05$) بين أداء طلبة الصفين العاشر والثاني عشر على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية، الأمر الذي يتطلب عمل معايير خاصة بالصف العاشر، ومعايير خاصة بالصف الثاني عشر.

لاستخــراج الدرجــات المعياريـــة المقابلـــة للدرجات الخام كان لا بد من التأكد من توفـــر شرط حســاب الدرجاــت المعياريـــة وهو أنْ تتوزع البيانات الخام بشكل سوي. ولفحص افتراض أنَّ توزيع أداء أفراد الدراسة على كل مقياس فرعي من مقاييس القائمة الأحد عشر لا يختلف جوهرياً عن التوزيع السوي، فقد تم فحص هذا الافتراض من خلال توزيـــع الدرجات الخام عل كل مقياس، لبيان دلالة الفروق بين التوزيعات الناتجة وبين المنحنى السوي باستخدام اختبار كولمجروف – سيمرنوف Kolmogorov – Smirnov test (K-S).

بينت النتائج أنَّ معظم توزيعات الأداء حسب الصف (العاشر والثاني عشر) على مقاييس القائمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، مما يشير إلى أنَّ التوزيع الخام لا يتبع التوزيع السوي في معظم المقاييس في الصفين العاشر والثاني عشر. ومن أجل الوصول إلى توزيعات سوية لجميع المقاييس الفرعية بإختلاف الصف تم تحويل البيانات الخام إلى درجات معيارية باستخدام طريقة بلوم (Blom's method)، ثم فحصت سوية البيانات مرة أخرى، وبينت النتائج أنَّ التوزيعات في الصفين العاشر والثاني عشر جميعها سوية.

٦ - إدخال العلامات الخام على برنامج إكسل (Excel) ، ثم حساب العلامة الزائية، والعلامة التائية، ثم حسبت معايير الرتبة المئينية، كما هو موضح في الملاحق ذات الأرقام (٨، ٩، ١٠، ١١).

٧ - تصميم نموذج رسم بياني إلكتروني على برنامج إكسل (Excel) وباستخدام جداول معايير الرتبة المئينية المبينة في الملاحق ذات الأرقام ٨،٩،١٠،١١ حسب الصف، والنوع الإجتماعي، تبين أداء الفرد المفحوص بيانياً على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية ومن خلالها مباشرة يمكن التعرف على تفضيلاته المهنية وأنماط الشخصية الخاصة به. فعلى سبيل المثال إذا تم اختيار طالب من الصف العاشر، وكانت قيم علاماته الخام على مقاييس القائمة وهي: الواقعي، والباحث، والفني، والاجتماعي، والمغامر، والتقليدي، وضبط الذات، والذكورة والأنوثة، والمكانة، والندرة، والخضوع، كالتالي: ٤، ٨، ٢، ٣، ٥، ٤، ٧، ٢، ٦، ٤، ٧ على التوالي، فالرتب المئينية المقابلة لها هي: ٥٨، ٩٠، ٤٣، ٦٥، ٧٤، ٦٨، ٧٩، ٢٦، ٨٧، ٤٤، ٤٨ على التوالي فإن تفضيله المهني هو الباحث، ونمط شخصيته يصنف ضمن نمط المكانة ويظهر ذلك بالرسم البياني كما هو موضح من الشكل رقم (١٩).



الشكل رقم (١٩): نموذج رسم بياني يبين التفضيل المهني ونمط الشخصية لطالب في الصف العاشر.

التوصيات

بناءً على النتائج التي خلصت إليها الدراسة الحالية، يمكن اقتراح التوصيات التالية:

١ – اعتماد قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية من قبل المراكز التربوية والنفسية في مختلف مناطق المملكة الأردنية الهاشمية، ضمن أدوات القياس النفسية التي تستخدمها.

٢ – عقد ورش عمل تدريبية للمرشدين العاملين في مدارسة وزارة التربية والتعليم، ومدارس التعليم الخاص، ومدارس وكالة الغوث، ومدارس الثقافة العسكرية، لتدريبهم على تطبيق قائمة التفضيلات المهنية بصورتها الأردنية وتصحيحها وتفسير نتائجها.

٣ – العمل على عقد حصص توجيه جمعي من قبل المرشدين في المدارس، لطلبة الصفين العاشر والثاني عشر؛ لتعريفهم بالمسميات المهنية المتاحة في سوق العمل الأردني، حيث أن الباحثة وأثناء تطبيق أداة الدراسة لاحظت أن عدداً كبيراً من الطلبة لا يوجد لديهم معرفة ببعض المسميات المهنية.

٤ – تطبيق قائمة التفضيلات المهنية بصورتها الأردنية على عينات جديدة من طلبة كليات المجتمع، وطلبة الجامعات.

٥ – إجراء دراسات للتعرف على مدى تأثر قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية ببعض المتغيرات الديموغرافية مثل الحالة الإقتصادية، ومستوى التعليم لأولياء الأمور.

٦ – استخدام الحاسوب في تطبيق قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية، وتصحيحها وتفسير نتائجها؛ وذلك لتوفير الكلفة والوقت والجهد.

٧ – تقنين المزيد من أداوت القياس التربوي والنفسي، للبيئة الأردنية والاستفادة من إجراءات ومنهجية الدراسة الحالية.

المراجـــع

المراجع العربية

أماندسون، نورمان وبوهنل، جراي. (٢٠٠٧). **دليل مسارات المهنة**، عمان، الأردن: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية. (٢٠٠٨). **التصنيف العربي المعياري للمهن**. عمّان، الأردن: المؤلف.

الجلبي، سوسن. (٢٠٠٥) **أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية**. دمشق، سوريا: مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع.

الحوات، علي. (٢٠٠٥). **دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب**. ورقة عمل مقدمة في الندوة الإقليمية حول دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب. منظمة العمل العربية. طرابلس، ليبيا.

الداهري، صالح .(٢٠٠٥). **سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته**. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.

الريماوي، محمد . (٢٠٠٤). **علم النفس العام**. عمان، الأردن: دار المسيرة.

الزهراني، سلطان. (٢٠١٠). **التفضيل المهني واتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الكليات المهنية بمحافظة جدة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة، السعودية.

الزبيدي، هيثم. (٢٠٠٣). **القياس والتقويم في التربية وعلم النفس**. العين، دولة الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.

السنبل، عبدالعزيز. (٢٠٠٥). تقنين مقياس مدى التكيف لدى الدارسين في مراكز محو الأمية وتعليم الكبار في مدينة الرياض. **مجلة كلية العلوم التربوية، (٢٢)**، ١-٤٤.

الشهري، عبدالرحمن. (٢٠١٠). **الخصائص السيكومترية لقائمة التفضيلات المهنية (VPI) في البيئة السعودية.** رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

الصويط، فواز. (٢٠٠٩). **الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة، السعودية.

العزة، سعيد. (٢٠٠٦)، **دليل المرشد التربوي في المدرسة.** عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

العنزي، عياش. (٢٠١١). **الميول المهنية وعلاقتها بالقيم الشخصية والتحصيل الدراسي لدى طلبة الصف الأول الثانوي في إدارة التربية والتعليم بمنطقة تبوك.** رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

المسعودي، أحمد. (٢٠٠٧) . **الخصائص السيكومترية للاختبار الموجه ذاتياً للميول المهنية في البيئة السعودية.** رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

النفيعي، عبد الرحمن. (٢٠٠١). **تقنين اختبار رافن للمصفوفات المتتابعة المتقدم على طلاب المرحلتين المتوسطة والثانوية بمنطقة مكة المكرمة.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة، السعودية.

خطايبة، يوسف. (٢٠٠٩). التوجهات المهنية عند الشباب الجامعي: دراسة ميدانية في الأردن. **المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، ٢ (٢)**، ١٩١-٢١٠.

زهران، حامد . (١٩٩٨). **التوجيه والإرشاد النفسي.** القاهرة، مصر: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

عبد الحسين، هبة. (٢٠١٠). **الأنماط الشخصية والتفضيلات المهنية السائدة لدى الطلبة الموهوبين وأقرانهم الاعتياديين وفق نموذج هولاند.** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.

عبد الحميد، شوقي. (٢٠٠٣). الاهتمامات المهنية حسب كل من التخصص والتحصيل الدراسي وتعليم الوالدين لدى عينة من طالبات جامعة الإمارات. **مجلة شؤون اجتماعية،** (٦٩)، ٩-٣٧.

عبد الهادي، جودت، العزة، سعيد. (١٩٩٩). **التوجيه المهني و نظرياته.** عمان، الأردن: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

عطية، سلوى. (٢٠٠٧). **اتخاذ القرار المهني،** دولة قطر : مركز الارشاد والتطوير المهني، هيئة التعليم العالي.

علاّم، صلاح. (٢٠٠٢). **القياس والتقويم التربوي النفسي، أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة.** القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.

عودة، أحمد. (٢٠٠٥). **القياس والتقويم في العملية التدريسية.** عمان، الأردن: دار الأمل للنشر والتوزيع.

مرسي، سيد. (١٩٨٧). **الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني.** القاهرة، مصر: مكتبة وهبة.

ملحم، سامي. (٢٠٠٢). **القياس والتقويم في التربية وعلم النفس.** عمان، الأردن: دار المسيرة.

نزال، صبحي . (٢٠٠٥). **الميول المهنية والاختيار المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في الأردن.** أطروحة دكتوراة غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم (٢٠١٢). **التقرير الإحصائي التربوي.** عمّان، الأردن: المؤلف.

المراجع الأجنبية

AlMiskry, A., Bakar, Ab., Mohamed, O. (2009) Gender difference and career interest among undergraduates: Implications for career choices. **Euro Journals Publishing**, 26 (3), 465-469.

Andersen, P., & Vandehey. M. (2012). **Career counseling and development, in a global economy**. (2nd ed.). Belmont, CA: Thomson-Brooks/Cole.

Brown, S.,& Lent, R. (2005) . **Career development and counseling: Putting theory and research to work.** Hoboken, NJ: John Wiley and Sons, Inc.

Brown, D., Associates. (2002). **Career choice and development**. (4th ed). San Francisco, CA: JOSSEY-BASS.

Bubany, S., & Hansen, J. (2011). Birth cohort change in the vocational interests of female and male college students. **Journal of Vocational Behavior**, 78, (1), 59-67.

Bullock, E. E., Andrews, L., Braud, J., & Reardon, R. C. (2010). Holland’s theory in a post-modern world: RIASEC structure and assessments in an international context. **Career Planning and Adult Development Journal**. 25, 29-58.

Careers New Zealand (2012). **Super's theory**. Retrieved March 15, 2012 from http://www2.careers.govt.nz/fileadmin/docs/career_theory_model_super.pdf

Corey, G., & Corey, M. (2010). **I never knew I had A choice, explorations in personal growth**. (9th ed). Belmont, CA: Brooks/Cole.

Douglas, L. K., & Rounds, J. (2007). Interest change and continuity from early adolescence to middle adulthood. **International Journal for Educational and Vocational Guidanc**, 7 (1), 23-36.

Farh, J. (1998). Cross-cultural validity of Holland’s model in Hong Kong. **Journal of Vocational Behavior,** 52, 425-440.

Garcia, E. (2012). **A tutorial on correlation coefficients**. Retrived August 5, 2012 from http://www.miislita.com/information-retrieval-tutorial/a-tutorial-on-correlation-coefficients.pdf.

Gardner, J., Jewler, A., & Barefoot, B. (2008). **Step by step to college & career success**. (2nd ed). Boston, MA: Thomson Higher Education.

Gerstman, B. (2008). **Basic biostatistics: Statistics for public health practice.** Sudbury, MA: Jones and Bartlett Publishers, Inc.

Gysbers, N.C., Heppner, M. J., & Johnston, J.A. (2003). **Career counseling: Process, issues, and techniques** (2nd ed.). Boston, MA: Pearson Education.

Hersen, M., & Thomas, J. (2006) **Comprehensive handbook of personality and psychopathology.** Hoboken, New Jersy: John Wiley & sons.

Hirschi, A., & Lage, D. (2007). Holland’s secondary constructs of vocational interests and career choice readiness of secondary students. **Journal of Individual Differences,** *28*(4), 205-218.

Holland, J. L. (1997). **Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environment** (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources Inc.

Holland, J. (1985). **Vocational preference inventory: Professional manual**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources Inc.

Inkson, K. (2007). **Understanding careers: The metaphors of working lives.** Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Kelly. K., & Kneipp, L. (2009). You do what you are: The relationship between the scale of creative attributes and behavior and vocational interests. **Journal of Instructional Psychology,** 36 (1), 79-83.

Kottler. J., & Shepard. D. (2011). **Introduction to counseling: Voices from the field** (7th ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole.

Kuther, T., & Morgan, R. (2013). **Careers in psychology: Opportunities in a changing world** (4th ed). Bemont, CA: Wadsworth.

Likoff, L. (2008). **Encyclopedia of careers and vocational guidance** (14th ed.). New York, NY: Ferguson.

Meikle, H. (2008). **The role of occupational values and support in career choice: An emphasis on women in science.** Unpublished master thesis, University of South Florida, Florida, USA.

Murray, J., & Hall, M. (2001). Gender differences in undergraduate Holland personality types: Vocational and cocurricular implications. **NASPA Journal**, 39 (1), 14-29.

Ohashi, T. (2009). **The effect of Holland's RIASEC interest inventory on the vocational identity development of Japanese high school students**. Unpublished Ph.D. dissertation, The College of Education, Ohio University, USA.

Patton. W., & McMahon, M. (2006). **Career development and systems theory: Connecting theory and practice** (2nd edition). Rotterdam, The Netherlands: Sense.

Schreuder, A., & Coetzee M., (2007). **Careers an organizational perspective** (3rd edition). Lansdowne, South Africa: Juta & Co. Ltd.

Sharf, R. (2006). **Applying career development theory to counseling** (4th ed.). Belmont, CA: Thomson-Brooks/Cole.

Singaravelu, H., White. L., & Bringaze. T. (2005). Factors influencing international student's career choice. **Journal of Career Development**, 32, 46-59.

Šverko I., & Babarovic, T . (2006). The validity of Holland's theory in Croatia . **Journal of Career Assessment**, 14, 490-507.

Sodano, S. (2011). Integrating vocational interest, competencies, and interpersonal dispositions in middle school children. **Journal of Vocational Behavior**, 78,1-11.

Swanson, J., & Fouad, N. (2010) **. Career theory and practice: Learning through case studies.** Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Thompson, R., Donnay, D., Morries, M., & Schaubhut, N. (2004). **Exploring age and gender differences in vocational interests**. Paper presented at the Annual Convention of the American Psychological Association, Honolulu, HI, USA.

Thompson, S. (2012). **Sampling**. (3rd ed). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons, Inc.

Winter, D. (2012). **Theory of work adjustment**. Retrieved April 20, 2012 fromhttp://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf

Yu, J., & Alvi, S. (1996) A study of Holland typology in China. **Journal of Career Assessment,** 4 (3). 245-252.

Zunker, V. (2012**). Career counseling: A holistic approach** (8th ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole.

الملاحق

١) المسميات المهنية التي تم تعديلها بما يلائم المهن المتاحة في البيئة الأردنية.

٢) نموذج القائمة التي تم عرضها على المحكين لأغراض الترجمة ، قبل اخراج الصورة الأولية لكراس الاختبار.

٣) نموذج القائمة التي تم عرضها على محكمي الإرشاد النفسي والتربوي، قبل إخراج الصورة الأولية لكراس الاختبار.

٤) المخاطبات الرسمية (كتاب الجامعة الأردنية الموجه لوزارة التربية والتعليم، وكتاب وزارة التربية والتعليم الموجه لمديريات التربية).

٥) قائمة أسماء المحكمين.

٦) كراس الاختبار وكراس الإجابة بصورتها النهائية.

٧) جدول تشبع الفقرات المستخلصة من التحليل العاملي.

٨) العلامات الخام والعلامات المعيارية والرتب المئينية على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية لطلبة الصف العاشر من الذكور.

٩) العلامات الخام والعلامات المعيارية والرتب المئينية على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية لطلبة الصف العاشر من الإناث.

١٠) العلامات الخام والعلامات المعيارية والرتب المئينية على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية لطلبة الصف الثاني عشر من الذكور.

١١) العلامات الخام والعلامات المعيارية والرتب المئينية على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية لطلبة الصف العاشر من الإناث.

الملحق (١)

المسميات المهنية التي تم تعديلها بما يلائم المهن المتاحة في البيئة الأردنية

المسميات المهنية التي تم تعديلها بما يلائم المهن المتاحة في البيئة الأردنية [١]

الرقم المتسلسل	رقم الفقرة	الفقرة الأصلية	الفقرة المعدلة
١	١	عالم جريمة	اختصاصي في علم الجريمة
٢	٥	مصمم مطبعة	مصمم طباعي (جرافيك)
٣	٦	شائق شاحنة خضار	منسق حدائق
٤	٢٧	هادم مباني	مقاول هدم وحفريات
٥	٣٢	عالم فلك	اختصاصي في علم الفلك
٦	٣٤	خبير جنوح احداث	مدير عمليات رعاية احداث
٧	٣٥	مدير اعلان	مسوق تنفيذي للإعلانات التجارية
٨	٤٠	ساق في حانة	نادل طعام (جارسون)
٩	٤٥	مندوب صناعي	مندوب تجاري/ آلات ومعدات صناعية
١٠	٥٢	عالم أجناس بشرية	اختصاصي في علم الإنسان
١١	٥٣	ممثل تجاري	مصمم دعاية وإعلانات تجارية
١٢	٥٧	مدرب حيوانات برية	مروض حيوانات برية
١٣	٦٢	خبير في علم الحيوان	اختصاصي في علم الحيوان
١٤	٧٤	مدير ملعب	مشرف ملاعب
١٥	٨١	عامل راديو	ضابط راديو
١٦	١٠٤	مدير وكالة خدمات اجتماعية	مدير منظمة رعاية اجتماعية
١٧	١١٥	مندوب مبيعات عقارية	سمسار أراضي وعقارات
١٨	١٥٢	قارئ أفكار	اختصاصي تنويم مغناطيسي

[١] تم اعتماد المهن بالرجوع إلى دليل التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨، المشروع الإقليمي للتعاون العربي الألماني في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني.

الملحق رقم (٢)

نموذج القائمة التي تم عرضها على المحكين لأغراض الترجمة،

قبل اخراج الصورة الأولية لكراس الاختبار



الجامعة الأردنية
كلية العلوم التربوية
قسم الإرشاد والصحة النفسية

الصورة الأولية لقائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند

First Draft for the Vocational Preference Inventory (VPI) John Holland

حضرة المحكم .... المحترم

تحية طيبة،

تعمل الباحثة على إجراء دراسة بعنوان "**تقنين قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند للبيئة الأردنية**"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي من الجامعة الأردنية. ونظراً لما تتمتعون به من خبرة واسعة وكفاءة عالية ومتميزة سوف تعزز من امكانية تحقيق أغراض هذه الدراسة، أرجو التكرم بتحكيم وإبداء ملاحظاتكم حول ترجمة الفقرات الواردة في القائمة المرفقة، علماً بأنه تم تعديل بعض المسميات المهنية بما يلائم البيئة الأردنية بالرجوع إلى دليل التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨، المعتمد في الأردن.

شاكرة لكم حسن تعاونكم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،

الباحثة

هالـــة المسعـــود

التخـــــصص: ....

الجامعـــــــة: ....

المرفقات: قائمة التفضيلات المهنية VPI بصورتها الأصلية باللغة الانجليزية.

نموذج تحكيم ترجمة فقرات

قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند (VPI)

رقم الفقرة	الفقرة بعد الترجمة	سلامة الترجمة		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	
١	اختصاصي في علم الجريمة			
٢	مباحث خاص			
٣	عامل مطعم			
٤	مباحث سري			
٥	مصمم طباعة و جرافيك			
٦	موزع خضار			
٧	مدرس تربية رياضية			
٨	مهرّج			
٩	مصور فوتغرافي			
١٠	موظف دبلوماسي			
١١	ميكانيكي طائرات			
١٢	راصد جوي			
١٣	شاعر			
١٤	اختصاصي علم اجتماع			
١٥	وسيط سوق مالي			
١٦	محاسب			
١٧	غوّاص بحري			
١٨	كاتب مستودع			
١٩	مدرب مسرحي			
٢٠	محامي			
٢١	اختصاصي أحياء برية ومائية			
٢٢	اختصاصي علم أحياء			

يتبع/...

تابع/...

رقم الفقرة	الفقرة بعد الترجمة	سلامة الترجمة		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	
٢٣	قائد فرقة موسيقية			
٢٤	مدرس ثانوي			
٢٥	موظف مشتريات			
٢٦	مدرس إدارة أعمال			
٢٧	مقاول هدم وحفريات			
٢٨	طبيب بيطري			
٢٩	مدرس ابتدائي			
٣٠	طبيب عام			
٣١	ميكانيكي سيارات			
٣٢	اختصاصي في علم الفلك			
٣٣	موسيقي			
٣٤	مدير عمليات رعاية أحداث			
٣٥	مدير دعاية وإعلان			
٣٦	مدقق ميزانية			
٣٧	ملاكم محترف			
٣٨	موظف مكتب بريد			
٣٩	مهندس مختبر تجارب			
٤٠	نادل (جارسون)			
٤١	نجار			
٤٢	فني مختبرات طبية			
٤٣	كاتب/ مؤلف			
٤٤	معالج نطق			
٤٥	مندوب معدات صناعية			
٤٦	محاسب قانوني			

يتبع/...

تابع/...

رقم الفقرة	الفقرة بعد الترجمة	سلامة الترجمة		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	
٤٧	رجل اطفاء			
٤٨	وكيل حجز طيران			
٤٩	فنان كوميدي			
٥٠	روائي			
٥١	دليل صيد بري وبحري			
٥٢	متخصص في علم الإنسان			
٥٣	ممثل دعايات إعلانية			
٥٤	مرشد زواجي			
٥٥	منتج تلفزيوني			
٥٦	ضابط ائتمان (يتابع معاملات بطاقات التسليف والائتمان البنكية)			
٥٧	مروض حيوانات برية			
٥٨	مساعد إداري			
٥٩	معالج طبيعي			
٦٠	أمين صندوق			
٦١	مساح أراضي			
٦٢	اختصاصي في علم الحيوان			
٦٣	كاتب حر (غير مرتبط بوظيفة)			
٦٤	مدير مدرسة			
٦٥	مدير فندق			
٦٦	كاتب محكمة			
٦٧	بهلوان			
٦٨	مندوب مبيعات			
٦٩	رياضي محترف			

يتبع/...

تابع/...

رقم الفقرة	الفقرة بعد الترجمة	سلامة الترجمة		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	
٧٠	مضيف جوي			
٧١	مراقب أبنية			
٧٢	كيميائي			
٧٣	منظم حفلات موسيقية			
٧٤	مشرف ملاعب			
٧٥	مدير تنفيذي			
٧٦	صراف في بنك			
٧٧	سائس خيول			
٧٨	مصمم ديكور داخلي			
٧٩	طيّار			
٨٠	موظف بنك			
٨١	ضابط راديو			
٨٢	باحث علمي مستقل			
٨٣	صحفي			
٨٤	معالج نفساني			
٨٥	مدير مطعم			
٨٦	خبير ضرائب			
٨٧	سائق دراجة نارية			
٨٨	متعهد أحداث رياضية			
٨٩	حكم رياضي			
٩٠	موزع بريد			
٩١	فني الكترونيات			
٩٢	كاتب مقالات علمية			
٩٣	فنان تشكيلي			

يتبع/...

تابع/...

رقم الفقرة	الفقرة بعد الترجمة	سلامة الترجمة		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	
٩٤	مدرس تربية اجتماعية			
٩٥	منظم احتفالات عامة			
٩٦	مراقب جرد مستودع			
٩٧	اختصاصي ألغام ومتفجرات			
٩٨	ضابط امن			
٩٩	مدرس لغة انجليزية			
١٠٠	موظف في هيئة الأمم المتحدة			
١٠١	مقلّم ومعالج أشجار			
١٠٢	محرر مجلة علمية			
١٠٣	مطرب حفلات غنائية			
١٠٤	مدير منظمة رعاية اجتماعية			
١٠٥	موظف مبيعات			
١٠٦	مشغل آلات محوسبة			
١٠٧	باحث جنائي			
١٠٨	مراقب اجتماعي/ رعاية احداث			
١٠٩	رائد فضاء			
١١٠	أستاذ جامعي			
١١١	سائق حافلة			
١١٢	جيولوجي			
١١٣	ملحن موسيقي			
١١٤	مشرف مخيم شباب			
١١٥	سمسار أراضي وعقارات			
١١٦	محلل مالي			
١١٧	متسلق جبال			

يتبع/...

تابع/...

رقم الفقرة	الفقرة بعد الترجمة	سلامة الترجمة		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	
١١٨	طاهي/ طباخ			
١١٩	مدير مسرح			
١٢٠	وكيل مكتب سياحي			
١٢١	مهندس قطارات			
١٢٢	اختصاصي علم نبات			
١٢٣	نحّات			
١٢٤	مرشد نفسي			
١٢٥	مدير دعاية وإعلان وترويج			
١٢٦	مخمّن تكاليف			
١٢٧	مخترع			
١٢٨	مدرس روضة			
١٢٩	خبير ضبط جودة			
١٣٠	قاضي			
١٣١	ميكانيكي آلات			
١٣٢	مساعد بحث علمي			
١٣٣	كاتب مسرحي			
١٣٤	عامل في مركز نفسي			
١٣٥	مدير لوازم ومستودعات			
١٣٦	كاتب رواتب وأجور			
١٣٧	طيار تجريبي (فحص وتجربة وتقييم الطائرات الجديدة)			
١٣٨	مبرمج حاسوب			
١٣٩	مصمم أزياء			
١٤٠	سائق شاحنة			
١٤١	كهربائي			

يتبع/...

تابع/...

رقم الفقرة	الفقرة بعد الترجمة	سلامة الترجمة		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	
١٤٢	فيزيائي			
١٤٣	رسام كاريكاتير			
١٤٤	مرشد مهني			
١٤٥	مدير مبيعات			
١٤٦	مراقب بنوك			
١٤٧	سائق سيارة سباق			
١٤٨	ناظر غابات وأحراج			
١٤٩	موظف خدمات اجتماعية			
١٥٠	كاتب مبيعات			
١٥١	مشرف تجهيز جنائز			
١٥٢	قارئ أفكار			
١٥٣	مهندس معماري			
١٥٤	موظف شحن واستقبال			
١٥٥	اختصاصي في علم نفس الجريمة			
١٥٦	كاتب تأمين (شركة تأمين)			
١٥٧	حلاق/ كوافيرة			
١٥٨	محصل فواتير (جابي)			
١٥٩	حارس شخصي			
١٦٠	مدلك (تدليك مساج)			

الملحق رقم (٣)

نموذج القائمة التي تم عرضها على محكمي الإرشاد النفسي والتربوي،

قبل إخراج الصورة الأولية لكراس الاختبار



الجامعة الأردنية
كلية العلوم التربوية
قسم الإرشاد والصحة النفسية

الصورة الأولية لقائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند

First Draft for the Vocational Preference Inventory (VPI) John Holland

حضرة المحكم .... المحترم

تحية طيبة،

تعمل الباحثة على إجراء دراسة بعنوان "**تقنين قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند للبيئة الأردنية**"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي. ونظراً لما تتمتعون به من خبرة واسعة وكفاءة عالية ومتميزة سوف تعزز من امكانية تحقيق أغراض هذه الدراسة، أرجو التكرم بتحكيم وإبداء ملاحظاتكم حول الفقرات الواردة في القائمة المرفقة. علماً بأنه تم تعديل بعض المسميات المهنية بما يلائم البيئة الأردنية بالرجوع إلى دليل التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨، المعتمد في الأردن.

شاكرة لكم حسن تعاونكم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،

الباحثة

هالـــة المسعــود

التخـــــصص: ....

الجامعـــــــة: ....

المرفقات: قائمة التفضيلات المهنية VPI بصورتها الأصلية باللغة الانجليزية.

لأغراض هذه الدراسة تم استخدام قائمة هولاند للتفضيلات المهنية (VPI) بنسختها الثامنة ١٩٨٥، التي تشتمل على (١٦٠) مهنة موزعة على (١١) مقياس للتقدير تقيس أول ستة منها أنماط الشخصية المهنية في نظرية الشخصية لجون هولاند (RIASEC)، بالإضافة إلى المقاييس الخمسة التي تمت إضافتها لقياس أنماط الشخصية للحصول على معلومات أكثر دقة وشمولاً.

١ - النمط الواقعي (Realistic Type):

وتشير نتائج الميل على هذا المقياس إلى ميل الأفراد للتعامل مع البيئة بطريقة موضوعية وملموسة أو محسوسة. لا يحبون الأنشطة والأهداف التي تتطلب استخدام المهارات الاجتماعية أو الذكاء أو القدرات الفنية، ويوصفون بأنهم غير اجتماعيون.

رقم الفقرة	الفقرة	سلامة الفقرة اللغوية		ملاءمة الفقرة للبيئة الأردنية		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	ملاءمة	غير ملاءمة	
١١	ميكانيكي طائرات					
٢١	اختصاصي اسماك وحيوانات برية					
٣١	ميكانيكي سيارات					
٤١	نجار					
٥١	دليل صيد بري وبحري					
٦١	مساح أراضي					
٧١	مراقب أبنية					
٨١	ضابط راديو					
٩١	فني الكترونيات					
١٠١	مقّلم ومعالج أشجار					
١١١	سائق حافلة					
١٢١	مهندس قطارات					
١٣١	ميكانيكي آلات					
١٤١	كهربائي					

٢ - النمط الباحث (Investigative Type):

وتشير نتائج الميل على هذا المقياس إلى ميل الأفراد إلى المهن التي تحتاج إلى التفكير أكثر من العمل، وإلى الفهم أكثر من السيطرة، يفضلون التعامل مع الأفكار والرموز والكلمات، مع عدم الاكتراث بالأنشطة السياسية والاجتماعية، ويتطلب العمل من أصحاب هذه الشخصية درجة مرتفعة من القدرات العقلية الرياضية.

الرقم	الفقرة	سلامة الفقرة اللغوية		ملاءمة الفقرة للبيئة الأردنية		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	ملاءمة	غير ملاءمة	
١٢	راصد جوي					
٢٢	اختصاصي علم احياء					
٣٢	اختصاصي في علم الفلك					
٤٢	فني مختبرات طبية					
٥٢	اختصاصي في علم الإنسان					
٦٢	اختصاصي في علم الحيوان					
٧٢	كيميائي					
٨٢	باحث علمي مستقل					
٩٢	كاتب مقالات علمية					
١٠٢	محرر مجلة علمية					
١١٢	جيولوجي					
١٢٢	اختصاصي علم نبات					
١٣٢	مساعد بحث علمي					
١٤٢	فيزيائي					

٣ - النمط الفني (Artistic Type):

وتشير نتائج الميل على هذا المقياس إلى ميل الأفراد إلى المهن التي تحتاج إلى المشاعر والأحاسيس، يتجنبون المواقف التي تحتاج إلى مهارات تنظيمية ومهارات لفظية عالية، ويعتمدون على انطباعاتهم وتخيلاتهم الذاتية في البحث عن حلول للمشاكل.

رقم الفقرة	الفقرة	سلامة الفقرة اللغوية		ملاءمة الفقرة للبيئة الأردنية		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	ملاءمة	غير ملاءمة	
١٣	شاعر					
٢٣	قائد فرقة موسيقية					
٣٣	موسيقار					
٤٣	كاتب/ مؤلف					
٥٣	مصمم دعاية وإعلانات تجارية					
٦٣	كاتب حر (غير مرتبط بوظيفة)					
٧٣	منظم حفلات موسيقية					
٨٣	صحفي					
٩٣	فنان برسم الوجوه					
١٠٣	مطرب حفلات غنائية					
١١٣	مؤلف موسيقي					
١٢٣	نحّات					
١٣٣	كاتب مسرحي					
١٤٣	رسام كاريكاتير					

٤ - النمط الاجتماعي (Social Type):

وتشير نتائج الميل على هذا المقياس إلى ميل الأفراد إلى المهن التي تحتاج إلى تواصل اجتماعي، ويتميزون بقدرة كبيرة على تكوين علاقات اجتماعية قوية، ويفضلون المهن التي تحتاج مهارات لفظية عالية ومهارات تواصل اجتماعي، والمهن التي تحمل قيماً إنسانية يستطيعون من خلالها مساعدة الآخرين.

رقم الفقرة	الفقرة	سلامة الفقرة اللغوية		ملاءمة الفقرة للبيئة الأردنية		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	ملاءمة	غير ملاءمة	
١٤	اختصاصي علم اجتماع					
٢٤	مدرس ثانوي					
٣٤	مدير عمليات رعاية أحداث					
٤٤	معالج نطق					
٥٤	مرشد زواجي					
٦٤	مدير مدرسة					
٧٤	مشرف ملاعب					
٨٤	معالج نفساني					
٩٤	مدرس تربية اجتماعية					
١٠٤	مدير منظمة رعاية اجتماعية					
١١٤	مشرف مخيم شباب					
١٢٤	مرشد نفسي					
١٣٤	عامل في مركز نفسي					
١٤٤	مرشد مهني					

٥ - النمط المغامر (Enterprising Type):

وتشير نتائج الميل على هذا المقياس إلى ميل الأفراد للمهن التي تحتاج إلى استخدام المهارات اللفظية والاجتماعية التي تسمح لهم بالسيطرة والقيادة والبحث عن المكانة الاجتماعية، ويفضل الأفراد ضمن هذا النمط كذلك المهن التي تتطلب مهارات إقناع الآخرين وقيادتهم.

رقم الفقرة	الفقرة	سلامة الفقرة اللغوية		ملاءمة الفقرة للبيئة الأردنية		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	ملاءمة	غير ملاءمة	
١٥	مضارب سوق مالي					
٢٥	موظف مشتريات					
٣٥	مسوّق تنفيذي للإعلانات التجارية					
٤٥	مندوب معدات صناعية					
٥٥	منتج تلفزيوني					
٦٥	مدير فندق					
٧٥	مدير تنفيذي					
٨٥	مدير مطعم					
٩٥	منظم احتفالات عامة					
١٠٥	موظف مبيعات					
١١٥	سمسار أراضي وعقارات					
١٢٥	مدير دعاية وإعلان وترويج					
١٣٥	مدير لوازم ومستودعات					
١٤٥	مدير مبيعات					

٦ - النمط التقليدي (Conventional Type):

وتشير نتائج الميل على هذا المقياس إلى ميل الأفراد للمهن التي تحتاج إلى الاهتمام الشديد بالأنظمة، ودقة عالية في الأداء، وإتباع التعليمات، ويتجنبون الأنشطة التي تتطلب مهارات اجتماعية عالية.

رقم الفقرة	الفقرة	سلامة الفقرة اللغوية		ملاءمة الفقرة للبيئة الأردنية		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	ملاءمة	غير ملاءمة	
١٦	محاسب					
٢٦	مدرس إدارة أعمال					
٣٦	مدقق موازنة					
٤٦	محاسب قانوني					
٥٦	ضابط ائتمان					
٦٦	كاتب محكمة					
٧٦	صراف بنك					
٨٦	خبير ضرائب					
٩٦	مراقب جرد مستودع					
١٠٦	مشغل آلات محوسبة					
١١٦	محلل مالي					
١٢٦	مخمّن تكاليف					
١٣٦	كاتب رواتب وأجور					
١٤٦	مراقب بنوك					

٧ - ضبط الذات (Self control):

وتشير نتائج الميل على هذا المقياس إلى ميل الأفراد للمهن التي تحتاج للانضباط والاستقلالية، والحرص على عدم إثارة غضب الآخرين، وعدم الاندفاع والعمل بعناية.

رقم الفقرة	الفقرة	سلامة الفقرة اللغوية		ملاءمة الفقرة للبيئة الأردنية		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	ملاءمة	غير ملاءمة	
١٧	غوّاص					
٢٧	مقاول هدم وحفريات					
٣٧	ملاكم محترف					
٤٧	إطفائي					
٥٧	مروض حيوانات برية					
٦٧	ممثل بديل (للمشاهد الخطرة بديلاً عن الممثل الأصلي)					
٧٧	سائس خيول					
٨٧	سائق دراجة نارية					
٩٧	اختصاصي ألغام ومتفجرات					
١٠٧	باحث جنائي					
١١٧	متسلق جبال					
١٢٧	مكتشف					
١٣٧	طيار تجريبي					
١٤٧	سائق سيارة سباق					

٨ - الذكورة والأنوثة (Masculinity-Femininity):

هذا التقدير صمم للكشف عن المهن الوظيفية المرتبطة بالنوع الاجتماعي. ويدل انخفاض الدرجات على هذا المقياس إلى ميل الأفراد للمعمل بالمهن المرتبطة بالجنس الآخر، مثلاً إذا انخفضت الدرجات على هذا المقياس بالنسبة للذكور فهذا يعني ميل الأفراد هنا للحصول على مهن تعرف بأنها مهن للإناث، وبالمقابل حصول الإناث على درجات مرتفعة يعني ميلهن للعمل بالمهن التي يفضلها الرجال.

رقم الفقرة	الفقرة	سلامة الفقرة اللغوية		ملاءمة الفقرة للبيئة الأردنية		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	ملاءمة	غير ملاءمة	
١٩	مدرب مسرحي					
٢٩	مدرس ابتدائي					
٣٩	مهندس مختبر تجارب					
٤٩	فنان كوميدي					
٥٩	معالج طبيعي					
٦٩	رياضي محترف					
٧٩	طيّار					
٨٩	حكم رياضي					
٩٩	مدرس لغة انجليزية					
١٠٩	رائد فضاء					
١١٩	مدير مسرح					
١٢٩	خبير ضبط جودة					
١٣٩	مصمم أزياء					
١٤٩	موظف خدمات اجتماعية					

٩ - المكانة (Status):

وتشير نتائج الميل على هذا المقياس إلى توقعات الأفراد وحاجتهم للمنزلة والمكانة من خلال المهنة.

رقم الفقرة	الفقرة	سلامة الفقرة اللغوية		ملاءمة الفقرة للبيئة الأردنية		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	ملاءمة	غير ملاءمة	
٢٠	محامي					
٣٠	طبيب عام					
٤٠	نادل (جارسون)					
٥٠	روائي					
٦٠	أمين صندوق					
٧٠	مضيف جوي					
٨٠	موظف بنك					
٩٠	موزع بريد					
١٠٠	موظف في هيئة الأمم المتحدة					
١١٠	أستاذ جامعي					
١٢٠	وكيل مبيعات تذاكر					
١٣٠	قاضي					
١٤٠	سائق شاحنة					
١٥٠	كاتب مبيعات					

١٠ - الندرة (Infrequency):

وتشير الدرجات العالية على هذا المقياس إلى أن الأفراد يميلون إلى المهن الغير مألوفة والمختلفة عن الصورة النمطية لجنسهم في المجتمع، ولديهم تدني في مستوى مفهوم الذات، وتوجهات مهنية منحرفة. أما الدرجات المنخفضة فتشير إلى أن الأفراد يرون عالم المهن بطريقة اعتيادية ولديهم تقدير إيجابي حول قدراتهم وشخصياتهم، وطموح عال.

رقم الفقرة	الفقرة	سلامة الفقرة اللغوية		ملاءمة الفقرة للبيئة الأردنية		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	ملاءمة	غير ملاءمة	
١	اختصاصي في علم الجريمة					
٢	مباحث خاص					
٣	عامل مطعم					
٤	محقق					
٥	مصمم طباعي (جرافيك)					
٦	منسق حدائق					
٧	مدرس تربية رياضية					
٨	مهرّج					
٩	مصور					
١٠	موظف دبلوماسي					
١٥١	مشرف تجهيز جنائز					
١٥٢	اختصاصي تنويم مغناطيسي					
١٥٣	مهندس معماري					
١٥٤	موظف شحن واستقبال					
١٥٥	اختصاصي في علم نفس الجريمة					
١٥٦	كاتب تأمين (شركة تأمين)					
١٥٧	حلاق/ كوافيرة					
١٥٨	محصل فواتير (جابي)					
١٥٩	معاون رعاية / مرضى					
١٦٠	مدلّك					

١١ - الخضوع (Acquiescence):

وتشير الدرجات العالية على هذا المقياس إلى أن الأفراد ترتبط شخصيتهم بالافتقار إلى مهارة اتخاذ القرار المهني وضعف تكامل الشخصية، بالإضافة إلى أن الدرجات العالية تشير إلى تعدد المواهب والميول المهنية وتقبل المهن دون الاكتراث إلى الميول المهنية.

رقم الفقرة	الفقرة	سلامة الفقرة اللغوية		ملاءمة الفقرة للبيئة الأردنية		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	ملاءمة	غير ملاءمة	
١	اختصاصي في علم الجريمة					
٢	مباحث خاص					
٣	عامل مطعم					
٤	محقق					
٥	مصمم طباعي (جرافيك)					
٦	منسق حدائق					
٧	مدرس تربية رياضية					
٨	مهرّج					
٩	مصور					
١٠	موظف دبلوماسي					
١١	ميكانيكي طائرات					
١٢	راصد جوي					
١٣	شاعر					
١٤	اختصاصي علم اجتماع					
١٥	مضارب سوق مالي					
١٦	محاسب					
١٧	غوّاص					
١٨	كاتب مستودع					
١٩	مدرب مسرحي					
٢٠	محامي					

يتبع/...

تابع/ ...

رقم الفقرة	الفقرة	سلامة الفقرة اللغوية		ملاءمة الفقرة للبيئة الأردنية		ملاحظات
		سليمة	غير سليمة	ملاءمة	غير ملاءمة	
٢١	اختصاصي أسماك وحيوانات برية					
٢٢	اختصاصي علم أحياء					
٢٣	قائد فرقة موسيقية					
٢٤	مدرس ثانوي					
٢٥	موظف مشتريات					
٢٦	مدرس إدارة أعمال					
٢٧	مقاول هدم وحفريات					
٢٨	طبيب بيطري					
٢٩	مدرس ابتدائي					
٣٠	طبيب عام					

ملحق رقم (٤)

المخاطبات الرسمية (كتاب الجامعة الأردنية الموجه لوزارة التربية والتعليم، وكتاب وزارة التربية والتعليم الموجه لمديريات التربية)



رئاسة الجامعة
University Administration

الرقم: ١١/١/٨/ ١٦١
الرقم الآلي: ١٨٥٢٨٩
الموافق: ١٢/ ١/ ٢٠١٢م

معالي وزير التربية والتعليم الأكرم

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،

فأرجو إعلامكم بأن الطالبة " هالة فاروق عبد الفتاح المسعود" من طلبة برنامج ماجستير الإرشاد النفسي والتربوي في كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية تقوم بإعداد رسالة بعنوان " تقنين قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند للبيئة الأردنية" وتحتاج إلى جمع بيانات من المدارس الحكومية والخاصة في الأردن .

أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز للمعنيين لديكم بتسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه علماً بأن المشرف على رسالتها هو " الدكتور عادل طنوس " .

الجامعة الأردنية
كلية العلوم التربوية
٥ كانون الثاني ٢٠١٢
رقم الـ... ١٦٤
رقم الملـ... ٥/٣/...

شاكرين لكم اهتمامكم بالجامعة الأردنية، وتعاونكم معها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام.

/ رئيس الجامعة
نائب الرئيس لشؤون الكليات والمعاهد الإنسانية

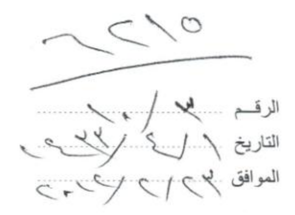
الأستاذ الدكتور بشير الزعبي

نسخة/إلى أ.د. عميد كلية العلوم التربوية

س.س

هاتف - ٥٣٥٥٠٠٠ (٦-٩٦٢) فرعي- ٢١١٢٠ فاكس - ٥٣٥٥٥١١(٦-٩٦٢) فرعي: ٢١٠٣٥ عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel: (962-6) 5355000 Ext.: 21120 Fax: (962-6) 5355511 Ext: 21035 AMMAN 11942 JORDAN
E-mail: admin@ju.edu.jo
http://www.ju.edu.jo







الرقم ....
التاريخ ....
الموافق ....

السيد مدير التربية والتعليم لمحافظة / للواء / لمنطقة

الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

تقوم الطالبة هالة فاروق عبد الفتاح المسعود بإجراء دراسة عنوانها " تقنين قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند للبيئة الأردنية "، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإرشاد النفسي في الجامعة الأردنية ، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانه على عينة من طلبة المرحلة الثانوية في المدارس التابعة لمديريتكم.

يرجى تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، على أن تتم مطابقة الاستبانة المرفقة مع الاستبانة المطبقة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،

وزير التربية والتعليم

الدكتوره
فليحة ... الحباشنة
مدير البحث والتطوير التربوي

نسخة / رئيس قسم البحث التربوي
نسخة / الملف ١٠/٣
المرفقات: ٤ صفحات

الملحق (٥)

قائمة أسماء المحكمين

قائمة بأسماء المحكمين للأداة من الناحية اللغوية

- **محكمي الأداة / اللغة الانجليزية (ترجمة، عكس ترجمة)**

الرقم	الإسم	التخصص	مكان العمل
١	د. وجيه عبد الرحمن	دكتوراه في علم اللغة والترجمة/ جامعة لندن	جامعة الإسراء / عميد كلية الآداب
٢	د. عبد الغني حسنين	أدب انجليزي/ جامعة توليديو / أوهايو/ الولايات المتحدة الأمريكية	جامعة الإسراء الخاصة/ كلية الآداب
٣	د. نايل الشرعة	مناهج اللغة الانجليزية/ جامعة جلاسكو/ المملكة المتحدة	الجامعة الأردنية/ عميد كلية شؤون الطلبة
٤	د. حمزة العمري	مناهج وتدريس/ لغة انجليزية/ جامعة نبراسكا	الجامعة الأردنية/ كلية العلوم التربوية
٥	د. أحمد الخوالدة	أساليب لغة انجليزية/ جامعة ليفربول/ المملكة المتحدة	الجامعة الأردنية/ كلية العلوم التربوية
٦	د. فيصل خويلة	أساليب تدريس لغة انجليزية/ جامعة ميتشغان	الجامعة الأردنية/ كلية العلوم التربوية

قائمة بأسماء المحكمين للأداة من الناحية المهنية

- **محكمي الأداة / الإرشاد النفسي والتربوي**

الرقم	الإسم	التخصص	مكان العمل
١	أ. د. سليمان الريحاني	إرشاد نفسي وتربوي/ جامعة ميتشيغان	الجامعة الأردنية/ كلية العلوم التربوية
٢	أ. د. نزيه حمدي	إرشاد نفسي وتربوي/ جامعة كاليفورنيا	الجامعة الأردنية/ كلية العلوم التربوية
٣	أ. دة. نسيمة داوود	إرشاد نفسي وتربوي/ جامعة كاليفورنيا	الجامعة الأردنية/ كلية العلوم التربوية
٤	د. رياض ملكوش	إرشاد نفسي وتربوي/ جامعة كاليفورنيا	الجامعة الأردنية/ كلية العلوم التربوية

الملحق (٦)

كراس الاختبار وكراس الإجابة بصورتها النهائية

عزيزي الطالب/ عزيزتي الطالبة

أمامك قائمة مصممة لمعرفة ميولك المهنية نحو (160) مهنة مختلفة، والمطلوب منك قراءة كل مهنة بعناية، وتدوين إجابتك على الصفحة الأولى في دفتر الإجابة المرفق حسب الخيارات التالية:

- إذا كنت **تميل** للعمل بالمهنة ظلل الإجابة ①.
- إذا كنت **لا تميل** للعمل بالمهنة ظلل الإجابة ②.

أرجو منك كتابة المعلومات الشخصية الواردة في الصفحة الأولى من دفتر الإجابة المرفق قبل البدء بالإجابة على القائمة، علماً بأن كافة المعلومات سوف تعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلاّ لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرة لكم حسن تعاونكم وتمنياتي لكم بالنجاح والتوفيق.

الباحثـــــة

هالـــة المسعـــود

قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند – 1985 **كراس الاختبار**

Test Booklet **Vocational Preference Inventory (VPI) – 1985 Revision by John L. Holland, PhD**

1	اختصاصي في علم الجريمة	21	اختصاصي أسماك وحيوانات برية	41	نجار	61	مساح أراضي
2	محقق خاص	22	اختصاصي علم أحياء	42	فني مختبرات طبية	62	اختصاصي في علم الحيوان
3	عامل مطعم	23	قائد فرقة موسيقية	43	كاتب / مؤلف	63	كاتب حر (غير مرتبط بوظيفة)
4	تحرّي	24	مدرس ثانوي	44	معالج نطق	64	مدير مدرسة
5	مصمم طباعي (جرافيك)	25	موظف مشتريات	45	مندوب تجاري/ آلات ومعدات صناعية	65	مدير فندق
6	منسق حدائق	26	مدرس إدارة أعمال	46	محاسب قانوني	66	كاتب محكمة
7	مدرس تربية رياضية	27	مقاول هدم وحفريات	47	إطفائي	67	ممثل بديل (للمشاهد الخطرة بديلا عن الممثل الأصلي)
8	مهرّج	28	طبيب بيطري	48	وكيل حجز طيران	68	مندوب مبيعات
9	مصور	29	مدرس ابتدائي	49	فنان كوميدي	69	رياضي محترف
10	موظف دبلوماسي	30	طبيب عام	50	روائي	70	مضيف جوي
11	ميكانيكي طائرات	31	ميكانيكي سيارات	51	دليل صيد بري وبحري	71	مراقب أبنية
12	راصد جوي	32	اختصاصي في علم الفلك	52	اختصاصي في علم الإنسان (أجناس بشرية)	72	كيميائي
13	شاعر	33	موسيقار	53	مصمم دعاية وإعلانات تجارية	73	منظم حفلات موسيقية
14	اختصاصي علم اجتماع	34	مدير عمليات رعاية أحداث	54	مرشد زواجي	74	مشرف ملاعب
15	مضارب سوق مالي (بيع وشراء أسهم وسندات)	35	مسوّق تنفيذي للإعلانات التجارية	55	منتج تلفزيوني	75	مدير تنفيذي
16	محاسب	36	مدقق موازنة	56	ضابط ائتمان (يتابع معاملات بطاقات التسليف والائتمان البنكية)	76	صراف بنك
17	غوّاص	37	ملاكم محترف	57	مروض حيوانات برية	77	فارس ركوب خيل
18	كاتب مستودع	38	موظف مكتب بريد	58	مساعد إداري	78	مصمم ديكور داخلي
19	مدرب مسرحي	39	مهندس مختبر تجارب	59	معالج طبيعي	79	طيّار
20	محامي	40	نادل (جارسون)	60	أمين صندوق	80	موظف بنك

يتبع/....

تابع/ ....

81	ضابط راديو (إرسال واستقبال موجات)	101	مقلّم ومعالج أشجار	121	مهندس قطارات	141	كهربائي
82	باحث علمي مستقل	102	محرر مجلة علمية	122	اختصاصي علم نبات	142	فيزيائي
83	صحفي	103	مطرب	123	نحّات	143	رسام كاريكاتير
84	معالج نفساني	104	مدير منظمة رعاية اجتماعية	124	مرشد نفسي	144	مرشد مهني
85	مدير مطعم	105	موظف مبيعات	125	مدير دعاية وإعلان وترويج	145	مدير مبيعات
86	خبير ضرائب	106	مشغّل آلات محوسبة	126	مخمّن تكاليف	146	مراقب بنوك
87	سائق دراجة نارية	107	باحث جنائي	127	مكتشف	147	سائق سيارة سباق
88	متعهد أحداث رياضية	108	مراقب اجتماعي/ رعاية أحداث	128	مدرس روضة	148	ناظر غابات وحراج
89	حكم رياضي	109	رائد فضاء	129	خبير ضبط جودة	149	موظف خدمات اجتماعية
90	موزع بريد	110	أستاذ جامعي	130	قاضي	150	كاتب مبيعات
91	فني الكترونيات	111	سائق حافلة	131	ميكانيكي الآلات	151	مشرف تجهيز جنائز
92	كاتب مقالات علمية	112	جيولوجي	132	باحث علمي في مركز بحوث علمية	152	اختصاصي تنويم مغناطيسي
93	فنان برسم الوجوه	113	مؤلف موسيقي	133	كاتب مسرحي	153	مهندس معماري
94	مدرس تربية اجتماعية	114	مشرف مخيم شباب	134	باحث نفسي	154	كاتب شحن واستلام
95	منظم احتفالات عامة	115	سمسار أراضي وعقارات	135	مدير لوازم ومستودعات	155	اختصاصي في علم نفس الجريمة
96	مراقب جرد مستودع	116	محلل مالي	136	كاتب رواتب وأجور	156	كاتب تأمين (شركة تأمين)
97	اختصاصي ألغام ومتفجرات	117	متسلق جبال	137	طيار تجريبي (فحص وتجربة وتقييم الطائرات الجديدة)	157	حلاق/ كوافيرة
98	ضابط امن	118	طاهي/ طباخ	138	مبرمج حاسوب	158	محصل فواتير (جابي)
99	مدرس لغة انجليزية	119	مدير مسرح	139	مصمم أزياء	159	معاون رعاية / مرضى
100	موظف في هيئة الأمم المتحدة	120	وكيل مبيعات تذاكر	140	سائق شاحنة	160	مدلّك (تدليك مساج)

كراس الإجابة — **قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند – 1985**

Vocational Preference Inventory (VPI) – 1985 Revision by John L. Holland, PhD — **Form HS Answer Sheet**

الاسم: .... الجنس: .... العمر: .... التاريخ: ....

المدرسة: .... المحافظة: .... الصف: .... التخصص الأكاديمي: ....

يرجى تظليل الإجابة أميل ① أو لا أميل ② (مثال: إذا كانت الإجابة أميل ❶ ② ، وإذا كانت الإجابة لا أميل ① ❷)

151	141	131	121	111	101	91	81	71	61	51	41	31	21	11	**1**
② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①
152	142	132	122	112	102	92	82	72	62	52	42	32	22	12	**2**
② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①
153	143	133	123	113	103	93	83	73	63	53	43	33	23	13	**3**
② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①
154	144	134	124	114	104	94	84	74	64	54	44	34	24	14	**4**
② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①
155	145	135	125	115	105	95	85	75	65	55	45	35	25	15	**5**
② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①
156	146	136	126	116	106	96	86	76	66	56	46	36	26	16	**6**
② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①
157	147	137	127	117	107	97	87	77	67	57	47	37	27	17	**7**
② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①
158	148	138	128	118	108	98	88	78	68	58	48	38	28	18	**8**
② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①
159	149	139	129	119	109	99	89	79	69	59	49	39	29	19	**9**
② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①
160	150	140	130	120	110	100	90	80	70	60	50	40	30	20	**10**
② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①	② ①

- المقاييس من (1– 9) تقاس بجمع الدوائر المظللة في كل سطر ضمن الإطار المظلل.
- المقياس (11) الخضوع يمثل مجموع الاستجابات " أميل " للفقرات (1– 30).
- المقياس (10) الندرة يمثل الدوائر المظللة في العمود الأول والعمود الأخير خارج الإطار المظلل.
- الفقرات في السطر الأفقي (38– 148) غير محسوبة.

	مقياس (10) الندرة															مقياس (10) الندرة
1	②	11 ①	مقياس (1) الواقعي 21 ①	31 ①	41 ①	51 ①	61 ①	71 ①	81 ①	91 ①	101 ①	111 ①	121 ①	مقياس (1) الواقعي 131 ①	141 ①	151 ①
2	②	12 ①	مقياس (2) الباحث 22 ①	32 ①	42 ①	52 ①	62 ①	72 ①	82 ①	92 ①	102 ①	112 ①	122 ①	مقياس (2) الباحث 132 ①	142 ①	152 ②
3	①	13 ①	مقياس (3) الفني 23 ①	33 ①	43 ①	53 ①	63 ①	73 ①	83 ①	93 ①	103 ①	113 ①	123 ①	مقياس (3) الفني 133 ①	143 ①	153 ②
4	②	14 ①	مقياس (4) الاجتماعي 24 ①	34 ①	44 ①	54 ①	64 ①	74 ①	84 ①	94 ①	104 ①	114 ①	124 ①	مقياس (4) الاجتماعي 134 ①	144 ①	154 ②
5	①	15 ①	مقياس (5) المغامر 25 ①	35 ①	45 ①	55 ①	65 ①	75 ①	85 ①	95 ①	105 ①	115 ①	125 ①	مقياس (5) المغامر 35 ①	145 ①	155 ①
6	①	16 ①	مقياس (6) التقليدي 26 ①	36 ①	46 ①	56 ①	66 ①	76 ①	86 ①	96 ①	106 ①	116 ①	126 ①	مقياس (6) التقليدي 136 ①	146 ①	156 ①
7	②	17 ②	مقياس (7) ضبط الذات 27 ②	37 ②	47 ②	57 ②	67 ②	77 ②	87 ②	97 ②	107 ②	117 ②	127 ②	مقياس (7) ضبط الذات 137 ②	147 ②	157 ①
8	②	18 ①	28 ①	38	48	58	68	78	88	98	108	118	128	138	148	158 ①
9	②	19 ②	مقياس (8) ذكورة/ أنوثة 29 ②	39 ①	49 ②	59 ②	69 ①	79 ①	89 ①	99 ②	109 ①	119 ②	129 ①	مقياس (8) ذكورة/ أنوثة 139 ②	149 ②	159 ①
10	②	20 ①	مقياس (9) المكانة 30 ①	40 ②	50 ①	60 ②	70 ②	80 ①	90 ②	100 ①	110 ①	120 ②	130 ①	مقياس (9) المكانة 140 ②	150 ②	160 ①

1- واقعي	2– باحث	3– فني	4 – اجتماعي	5 – مغامر	6– تقليدي	7– ضبط الذات	8 – ذكورة،/أنوثة	9 – مكانة	10 – ندرة	11– خضوع

الملحق (٧)

جدول تشبع الفقرات المستخلصة من التحليل العاملي

تشبع الفقرات المستخلصة من التحليل العاملي

الفقرة	تشبع الفقرة على العامل										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
11	0.413										
21	0.612										
31	0.510										
41	0.456										
51	0.448										
61	0.322										
71	0.356										
8	0.385										
91	0.401										
101	0.405										
111	0.425										
121	0.335										
131	0.564										
141	0.511										
12		0.376									
22		0.544									
32		0.535									
42		0.555									
52		0.465									
62		0.578									
72		0.589									
82		0.518									
92		0.450									
102		0.316									
112		0.570									
122		0.392									
132		0.608									
142		0.423									
13			0.408								
23			0.638								
33			0.639								
43			0.527								
53			0.376								
63			0.447								
73			0.598								
83			0.408								
93			0.483								
103			0.526								
113			0.666								
123			0.633								
133			0.572								
143			0.497								

يتبع/.....

تابع/....

تشبع الفقرة على العامل											الفقرة
11	**10**	**9**	**8**	**7**	**6**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	
							0.457				14
							0.494				24
							0.386				34
							0.343				44
							0.327				54
							0.434				64
							0.463				74
							0.620				84
							0.430				94
							0.381				104
							0.303				114
							0.672				124
							0.665				134
							0.363				144
						0.348					15
						0.410					25
						0.380					35
						0.448					45
						0.415					55
						0.319					65
						0.449					75
						0.342					85
						0.467					95
						0.480					105
						0.306					115
						0.343					125
						0.376					135
						0.578					145
					0.481						16
					0.375						26
					0.433						36
					0.513						46
					0.506						56
					0.328						66
					0.547						76
					0.452						86
					0.365						96
					0.321						106
					0.477						116
					0.452						126
					0.335						136
					0.526						146

يتبع/.....

تابع/....

تشبع الفقرة على العامل											الفقرة
11	**10**	**9**	**8**	**7**	**6**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	
				0.400							17
				0.366							27
				0.407							37
				0.300							47
				0.515							57
				0.309							67
				0.398							77
				0.331							87
				0.514							97
				0.493							107
				0.548							117
				0.346							127
				0.470							137
				0.524							147
			0.527								19
			0.563								29
			0.563								39
			0.419								49
			0.317								59
			0.429								69
			0.492								79
			0.427								89
			0.427								99
			0.395								109
			0.470								119
			0.472								129
			0.376								139
			0.320								149
		0.474									20
		0.474									30
		0.420									40
		0.419									50
		0.435									60
		0.372									70
		0.519									80
		0.520									90
		0.320									100
		0.319									110
		0.418									120
		0.325									130
		0.424									140
		0.439									150

يتبع/.....

تابع/....

تشبع الفقرة على العامل											الفقرة
11	**10**	**9**	**8**	**7**	**6**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	
	0.312										1
	0.338										2
	0.321										3
	0.310										4
	0.372										5
	0.317										6
	0.361										7
	0.310										8
	0.388										9
	0.390										10
	0.459										151
	0.303										152
	0.337										153
	0.306										154
	0.381										155
	0.469										156
	0.450										157
	0.315										158
	0.415										159
	0.314										160
0.312											1
0.338											2
0.321											3
0.310											4
0.372											5
0.317											6
0.316											7
0.310											8
0.388											9
0.388											10
0.413											11
0.376											12
0.408											13
0.457											14
0.348											15
0.481											16
0.400											17
0.400											18
0.527											19
0.474											20
0.612											21
0.544											22
0.638											23
0.494											24
0.410											25
0.375											26
0.366											27
0.330											28
0.563											29
0.474											30

الملحق (٨)

العلامات الخام والعلامات المعيارية والرتب المئينية على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية لطلبة الصف العاشر من الذكور

العلامات الخام والعلامات المعيارية والرتب المئينية على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية لطلبة الصف العاشر من الذكور

الخضوع		
الرتبة المئينية	معيارية (م ٧,٢٧ / ع ٤,٤٣)	خام
0.99	**177**	**30**
0.99	102	29
0.99	78	28
0.99	86	27
0.99	91	26
0.99	90	25
0.99	89	24
0.99	89	23
0.99	89	22
0.99	89	21
0.99	88	20
0.99	88	19
0.99	88	18
0.99	88	17
0.98	88	16
0.96	88	15
0.94	87	14
0.90	87	13
0.86	87	12
0.80	87	11
0.73	87	10
0.65	87	9
0.57	86	8
0.48	86	7
0.39	86	6
0.30	86	5
0.23	86	4
0.17	85	3
0.12	85	2
0.08	85	1
0.05	85	0

الندرة		
الرتبة المئينية	معيارية (م ٤,٤٦ / ع ٣,٠٦)	خام
0.99	**88**	**20**
0.99	88	19
0.99	88	18
0.99	88	17
0.99	88	16
0.99	88	15
0.99	87	14
0.99	87	13
0.99	87	12
0.98	87	11
0.96	87	10
0.93	87	9
0.88	86	8
0.80	86	7
0.69	86	6
0.57	86	5
0.44	86	4
0.32	85	3
0.21	85	2
0.13	85	1
0.07	85	0

المكانة		
الرتبة المئينية	معيارية (م ٣,٣٤ / ع ٢,٣٣)	خام
0.99	**87**	**14**
0.99	87	13
0.99	87	12
0.99	87	11
0.99	87	10
0.99	87	9
0.98	86	8
0.94	86	7
0.87	86	6
0.76	86	5
0.61	86	4
0.44	85	3
0.28	85	2
0.16	85	1
0.08	85	0

الذكورة والانوثة		
الرتبة المئينية	معيارية (م ٣,٤٠ / ع ٢,١٦)	خام
0.99	**87**	**14**
0.99	87	13
0.99	87	12
0.99	87	11
0.99	87	10
0.99	87	9
0.98	86	8
0.95	86	7
0.89	86	6
0.77	86	5
0.61	86	4
0.43	85	3
0.26	85	2
0.13	85	1
0.06	85	0

الضبط الذاتي		
الرتبة المئينية	معيارية (م ٤,٤١ / ع ٣,١٦)	خام
0.99	**87**	**14**
0.99	87	13
0.99	87	12
0.98	87	11
0.96	87	10
0.93	87	9
0.87	86	8
0.79	86	7
0.69	86	6
0.57	86	5
0.45	86	4
0.33	85	3
0.22	85	2
0.14	85	1
0.08	85	0

التقليدي		
الرتبة المئينية	معيارية (م ٢,٧٣ / ع ٢,٧٣)	خام
0.99	**87**	**14**
0.99	87	13
0.99	87	12
0.99	87	11
0.99	87	10
0.99	87	9
0.97	86	8
0.94	86	7
0.88	86	6
0.80	86	5
0.68	86	4
0.54	85	3
0.39	85	2
0.26	85	1
0.16	85	0

المغامر		
الرتبة المئينية	معيارية (م ٣,٠٣ / ع ٣,٠٤)	خام
0.99	**87**	**14**
0.99	87	13
0.99	87	12
0.99	87	11
0.99	87	10
0.98	87	9
0.95	86	8
0.90	86	7
0.84	86	6
0.74	86	5
0.63	86	4
0.50	85	3
0.37	85	2
0.25	85	1
0.16	85	0

الاجتماعي		
الرتبة المئينية	معيارية (م ٢,١٥ / ع ٢,٢٧)	خام
0.99	**87**	**14**
0.99	87	13
0.99	87	12
0.99	87	11
0.99	87	10
0.99	87	9
0.99	86	8
0.98	86	7
0.96	86	6
0.90	86	5
0.79	86	4
0.65	85	3
0.47	85	2
0.31	85	1
0.17	85	0

الفني		
الرتبة المئينية	معيارية (م ٢,٤٨ / ع ٢,٦٣)	خام
0.99	**87**	**14**
0.99	87	13
0.99	87	12
0.99	87	11
0.99	87	10
0.99	87	9
0.98	86	8
0.96	86	7
0.91	86	6
0.83	86	5
0.72	86	4
0.58	85	3
0.43	85	2
0.29	85	1
0.17	85	0

الباحث		
الرتبة المئينية	معيارية (م ٢,٦٨ / ع ٢,٣٧)	خام
0.99	**87**	**14**
0.99	87	13
0.99	87	12
0.99	87	11
0.97	87	10
0.94	87	9
0.90	86	8
0.84	86	7
0.75	86	6
0.65	86	5
0.54	86	4
0.42	85	3
0.31	85	2
0.21	85	1
0.14	85	0

الواقعي		
الرتبة المئينية	معيارية (م ٣,٤٤ / ع ٢,٩٠)	خام
0.99	**87**	**14**
0.99	87	13
0.99	87	12
0.99	87	11
0.99	87	10
0.97	87	9
0.94	86	8
0.89	86	7
0.81	86	6
0.70	86	5
0.58	86	4
0.44	85	3
0.31	85	2
0.20	85	1
0.12	85	0

الملحق (٩)

العلامات الخام والعلامات المعيارية والرتب المئينية على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية لطلبة الصف العاشر من الإناث

العلامات الخام والعلامات المعيارية والرتب المئينية على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية لطلبة الصف العاشر من الإناث

الواقعي			الباحث			الفني			الاجتماعي			المغامر			التقليدي			الضبط الذاتي			الذكورة والانوثة			المكانة			الندرة			الخضوع		
خام	معيارية	الرتبة المئينية	خام	معيارية	الرتبة المئينية	خام	معيارية	الرتبة المئينية	خام	معيارية	الرتبة المئينية	خام	معيارية	الرتبة المئينية	خام	معيارية	الرتبة المئينية	خام	معيارية	الرتبة المئينية	خام	معيارية	الرتبة المئينية	خام	معيارية	الرتبة المئينية	خام	معيارية	الرتبة المئينية	خام	معيارية	الرتبة المئينية
م	1.92		م	5.17		م	5.01		م	3.36		م	2.76		م	2.62		م	4.33		م	4.28		م	4.10		م	5.83		م	9.01	
ع	1.90		ع	3.70		ع	3.53		ع	2.67		ع	2.53		ع	2.64		ع	3.16		ع	2.33		ع	2.17		ع	2.63		ع	3.96	
																														30	180	0.99
																														29	102	0.99
																														28	78	0.99
																														27	86	0.99
																														26	91	0.99
																														25	90	0.99
																														24	89	0.99
																														23	89	0.99
																														22	89	0.99
																														21	89	0.99
																											20	88	0.99	20	88	0.99
																											19	88	0.99	19	88	0.99
																											18	88	0.99	18	88	0.99
																											17	88	0.99	17	88	0.98
																											16	88	0.99	16	88	0.96
																											15	88	0.99	15	88	0.93
14	87	0.99	14	87	0.99	14	87	0.99	14	87	0.99	14	87	0.99	14	87	0.99	14	87	0.99	14	87	0.99	14	87	0.99	14	87	0.99	14	87	0.90
13	87	0.99	13	87	0.98	13	87	0.99	13	87	0.99	13	87	0.99	13	87	0.99	13	87	0.99	13	87	0.99	13	87	0.99	13	87	0.99	13	87	0.84
12	87	0.99	12	87	0.97	12	87	0.98	12	87	0.99	12	87	0.99	12	87	0.99	12	87	0.99	12	87	0.99	12	87	0.99	12	87	0.99	12	87	0.77
11	87	0.99	11	87	0.94	11	87	0.96	11	87	0.99	11	87	0.99	11	87	0.99	11	87	0.98	11	87	0.99	11	87	0.99	11	87	0.98	11	87	0.69
10	87	0.99	10	87	0.90	10	87	0.92	10	87	0.99	10	87	0.99	10	87	0.99	10	87	0.96	10	87	0.99	10	87	0.99	10	87	0.94	10	87	0.60
9	87	0.99	9	87	0.85	9	87	0.87	9	87	0.98	9	87	0.99	9	87	0.99	9	87	0.93	9	87	0.98	9	87	0.99	9	87	0.89	9	87	0.50
8	86	0.99	8	86	0.78	8	86	0.80	8	86	0.96	8	86	0.98	8	86	0.98	8	86	0.88	8	86	0.94	8	86	0.96	8	86	0.80	8	86	0.40
7	86	0.99	7	86	0.69	7	86	0.71	7	86	0.91	7	86	0.95	7	86	0.95	7	86	0.80	7	86	0.88	7	86	0.91	7	86	0.67	7	86	0.31
6	86	0.98	6	86	0.59	6	86	0.61	6	86	0.84	6	86	0.90	6	86	0.90	6	86	0.70	6	86	0.77	6	86	0.81	6	86	0.53	6	86	0.22
5	86	0.95	5	86	0.48	5	86	0.50	5	86	0.73	5	86	0.81	5	86	0.82	5	86	0.58	5	86	0.62	5	86	0.66	5	86	0.38	5	86	0.16
4	86	0.86	4	86	0.38	4	86	0.39	4	86	0.59	4	86	0.69	4	86	0.70	4	86	0.46	4	86	0.45	4	86	0.48	4	86	0.24	4	86	0.10
3	85	0.72	3	85	0.28	3	85	0.28	3	85	0.45	3	85	0.54	3	85	0.56	3	85	0.34	3	85	0.29	3	85	0.31	3	85	0.14	3	85	0.06
2	85	0.52	2	85	0.20	2	85	0.20	2	85	0.31	2	85	0.38	2	85	0.41	2	85	0.23	2	85	0.16	2	85	0.17	2	85	0.07	2	85	0.04
1	85	0.31	1	85	0.13	1	85	0.13	1	85	0.19	1	85	0.24	1	85	0.27	1	85	0.15	1	85	0.08	1	85	0.08	1	85	0.03	1	85	0.02
0	85	0.16	0	85	0.08	0	85	0.08	0	85	0.10	0	85	0.14	0	85	0.16	0	85	0.09	0	85	0.03	0	85	0.03	0	85	0.01	0	85	0.01

الملحق (١٠)

العلامات الخام والعلامات المعيارية والرتب المئينية على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية لطلبة الصف الثاني عشر من الذكور

العلامات الخام والعلامات المعيارية والرتب المئينية على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية لطلبة الصف الثاني عشر من الذكور

الخضوع: خام	الخضوع: معيارية	الخضوع: الرتبة المئينية	الندرة: خام	الندرة: معيارية	الندرة: الرتبة المئينية
م	6.29		م	4.18	
ع	3.84		ع	2.80	
30	193	0.99			
29	102	0.99			
28	76	0.99			
27	85	0.99			
26	91	0.99			
25	90	0.99			
24	89	0.99			
23	89	0.99			
22	89	0.99			
21	89	0.99			
20	88	0.99	20	88	0.99
19	88	0.99	19	88	0.99
18	88	0.99	18	88	0.99
17	88	0.99	17	88	0.99
16	88	0.99	16	88	0.99
15	88	0.99	15	88	0.99
14	87	0.98	14	87	0.99
13	87	0.96	13	87	0.99
12	87	0.93	12	87	0.99
11	87	0.89	11	87	0.99
10	87	0.83	10	87	0.98
9	87	0.76	9	87	0.96
8	86	0.67	8	86	0.91
7	86	0.57	7	86	0.84
6	86	0.47	6	86	0.74
5	86	0.37	5	86	0.62
4	86	0.28	4	86	0.47
3	85	0.20	3	85	0.34
2	85	0.13	2	85	0.22
1	85	0.08	1	85	0.13
0	85	0.05	0	85	0.07

المكانة: خام	المكانة: معيارية	المكانة: الرتبة المئينية	الذكورة والانوثة: خام	الذكورة والانوثة: معيارية	الذكورة والانوثة: الرتبة المئينية	الضبط الذاتي: خام	الضبط الذاتي: معيارية	الضبط الذاتي: الرتبة المئينية
م	2.86		م	2.99		م	3.98	
ع	1.99		ع	2.14		ع	3.22	
14	87	0.99	14	87	0.99	14	87	0.99
13	87	0.99	13	87	0.99	13	87	0.99
12	87	0.99	12	87	0.99	12	87	0.99
11	87	0.99	11	87	0.99	11	87	0.99
10	87	0.99	10	87	0.99	10	87	0.97
9	87	0.99	9	87	0.99	9	87	0.94
8	86	0.99	8	86	0.99	8	86	0.89
7	86	0.98	7	86	0.97	7	86	0.83
6	86	0.94	6	86	0.92	6	86	0.73
5	86	0.86	5	86	0.83	5	86	0.62
4	86	0.72	4	86	0.68	4	86	0.50
3	85	0.53	3	85	0.50	3	85	0.38
2	85	0.33	2	85	0.32	2	85	0.27
1	85	0.17	1	85	0.18	1	85	0.18
0	85	0.08	0	85	0.08	0	85	0.11

التقليدي: خام	التقليدي: معيارية	التقليدي: الرتبة المئينية	المغامر: خام	المغامر: معيارية	المغامر: الرتبة المئينية	الاجتماعي: خام	الاجتماعي: معيارية	الاجتماعي: الرتبة المئينية
م	1.98		م	2.24		م	1.75	
ع	2.22		ع	2.52		ع	2.15	
14	87	0.99	14	87	0.99	14	87	0.99
13	87	0.99	13	87	0.99	13	87	0.99
12	87	0.99	12	87	0.99	12	87	0.99
11	87	0.99	11	87	0.99	11	87	0.99
10	87	0.99	10	87	0.99	10	87	0.99
9	87	0.99	9	87	0.99	9	87	0.99
8	86	0.99	8	86	0.99	8	86	0.99
7	86	0.99	7	86	0.97	7	86	0.99
6	86	0.96	6	86	0.93	6	86	0.98
5	86	0.91	5	86	0.86	5	86	0.93
4	86	0.82	4	86	0.76	4	86	0.85
3	85	0.68	3	85	0.62	3	85	0.72
2	85	0.50	2	85	0.46	2	85	0.55
1	85	0.33	1	85	0.31	1	85	0.36
0	85	0.19	0	85	0.19	0	85	0.21

الفني: خام	الفني: معيارية	الفني: الرتبة المئينية	الباحث: خام	الباحث: معيارية	الباحث: الرتبة المئينية	الواقعي: خام	الواقعي: معيارية	الواقعي: الرتبة المئينية
م	2.24		م	3.51		م	3.21	
ع	2.70		ع	3.06		ع	2.77	
14	87	0.99	14	87	0.99	14	87	0.99
13	87	0.99	13	87	0.99	13	87	0.99
12	87	0.99	12	87	0.99	12	87	0.99
11	87	0.99	11	87	0.99	11	87	0.99
10	87	0.99	10	87	0.98	10	87	0.99
9	87	0.99	9	87	0.96	9	87	0.98
8	86	0.98	8	86	0.93	8	86	0.96
7	86	0.96	7	86	0.87	7	86	0.91
6	86	0.92	6	86	0.79	6	86	0.84
5	86	0.85	5	86	0.69	5	86	0.74
4	86	0.74	4	86	0.56	4	86	0.61
3	85	0.61	3	85	0.43	3	85	0.47
2	85	0.46	2	85	0.31	2	85	0.33
1	85	0.32	1	85	0.21	1	85	0.21
0	85	0.20	0	85	0.13	0	85	0.12

الملحق (١١)

العلامات الخام والعلامات المعيارية والرتب المئينية على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية لطلبة الصف الثاني عشر من الإناث

العلامات الخام والعلامات المعيارية والرتب المئينية على قائمة التفضيلات المهنية لجون هولاند بصورتها الأردنية لطلبة الصف الثاني عشر من الإناث

خام	الخضوع معيارية	الخضوع الرتبة المئينية	الندرة معيارية	الندرة الرتبة المئينية	المكانة معيارية	المكانة الرتبة المئينية	الذكورة والانوثة معيارية	الذكورة والانوثة الرتبة المئينية	الضبط الذاتي معيارية	الضبط الذاتي الرتبة المئينية
م	3.08		5.83		3.44		3.96		4.31	
ع	4.19		3.09		2.06		2.43		3.06	
30	196	0.99								
29	102	0.99								
28	75	0.99								
27	85	0.99								
26	91	0.99								
25	90	0.99								
24	89	0.99								
23	89	0.99								
22	89	0.99								
21	89	0.99								
20	88	0.99	88	0.99						
19	88	0.99	88	0.99						
18	88	0.99	88	0.99						
17	88	0.99	88	0.99						
16	88	0.99	88	0.99						
15	88	0.99	88	0.99						
14	87	0.99	87	0.99	87	0.99	87	0.99	87	0.99
13	87	0.99	87	0.99	87	0.99	87	0.99	87	0.99
12	87	0.98	87	0.98	87	0.99	87	0.99	87	0.99
11	87	0.97	87	0.95	87	0.99	87	0.99	87	0.99
10	87	0.95	87	0.91	87	0.99	87	0.99	87	0.97
9	87	0.92	87	0.85	87	0.99	87	0.98	87	0.94
8	86	0.88	86	0.76	86	0.99	86	0.95	86	0.89
7	86	0.83	86	0.65	86	0.96	86	0.89	86	0.81
6	86	0.76	86	0.52	86	0.89	86	0.80	86	0.71
5	86	0.68	86	0.39	86	0.78	86	0.67	86	0.59
4	86	0.59	86	0.28	86	0.61	86	0.51	86	0.46
3	85	0.49	85	0.18	85	0.42	85	0.35	85	0.33
2	85	0.40	85	0.11	85	0.24	85	0.21	85	0.23
1	85	0.31	85	0.06	85	0.12	85	0.11	85	0.14
0	85	0.23	85	0.03	85	0.05	85	0.05	85	0.08

خام	التقليدي معيارية	التقليدي الرتبة المئينية	المغامر معيارية	المغامر الرتبة المئينية	الاجتماعي معيارية	الاجتماعي الرتبة المئينية	الفني معيارية	الفني الرتبة المئينية	الباحث معيارية	الباحث الرتبة المئينية	الواقعي معيارية	الواقعي الرتبة المئينية
م	1.91		2.60		2.83		4.30		4.75		1.82	
ع	2.33		2.47		2.73		3.41		3.48		2.05	
14	87	0.99	87	0.99	87	0.99	87	0.99	87	0.99	87	0.99
13	87	0.99	87	0.99	87	0.99	87	0.99	87	0.99	87	0.99
12	87	0.99	87	0.99	87	0.99	87	0.99	87	0.98	87	0.99
11	87	0.99	87	0.99	87	0.99	87	0.98	87	0.96	87	0.99
10	87	0.99	87	0.99	87	0.99	87	0.95	87	0.93	87	0.99
9	87	0.99	87	0.99	87	0.99	87	0.92	87	0.89	87	0.99
8	86	0.99	86	0.99	86	0.97	86	0.86	86	0.82	86	0.99
7	86	0.99	86	0.96	86	0.94	86	0.79	86	0.74	86	0.99
6	86	0.96	86	0.92	86	0.88	86	0.69	86	0.64	86	0.98
5	86	0.91	86	0.83	86	0.79	86	0.58	86	0.53	86	0.94
4	86	0.82	86	0.71	86	0.67	86	0.46	86	0.41	86	0.86
3	85	0.68	85	0.56	85	0.52	85	0.35	85	0.31	85	0.72
2	85	0.52	85	0.40	85	0.38	85	0.25	85	0.21	85	0.53
1	85	0.35	85	0.26	85	0.25	85	0.17	85	0.14	85	0.34
0	85	0.21	85	0.15	85	0.15	85	0.10	85	0.09	85	0.19

STANDARDIZATION OF HOLLAND'S VOCATIONAL PREFERENCE INVENTORY (VPI) FOR JORDANIAN ENVIRONMENT

By

Hala F. Al-Masoud

Supervisor

Dr. Adel G. Tannous

ABSTRACT

The purpose of this study was to standardise the Vocational Preference Inventory for John Holland (VPI-1985) to the Jordanian environment, and examine the psychometric characteristics of the Jordanian version of the Inventory. The Jordanian version of the VPI of eleven scales with (160 items) was applied for (2252) Jordanian students (female N=1133) and (Male N=1119), distributed to three regions and 8 governorates across the country for two types of schools (Public and Private). The inventory has shown a high reliability of all RIASEC (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional) and Self-Control, Masculinity-Femininity, Status, Infrequency and Acquiescence) scales in all sub-samples. Construct validity was also proved. Anticipated gender differences were found on the RIASEC scales, for the males who achieved the highest scores on the scales: Investigative, Realistic and Enterprising, while females got the highest score on the Investigate, Artistic and Social Scale. The results on the Personality Scales found that males achieved the highest score on the (Acquiescence, self control and Infrequency) scales, while females achieved the highest scores on the (Acquiescence, Infrequency and self-control) . An aspect of the results was the increase of the Investigative interest for females and that both males and females got the first rank on the Acquiescence scale.

The results support the Reliability and validity of Holland's theory and the vocational preference inventory for the Jordanian environment.